

Personalkonzept 2025

Stadtverwaltung Offenbach am Main

Personalamt

Offenbach
am Main

OF

Herausgeber:

Stadtverwaltung Offenbach
Personalamt
Thomas Heberer
Beate Röschmann
Berliner Straße 100
63065 Offenbach am Main

Offenbach am Main, den 28.12.2020

Inhalt

1. Vorwort des Oberbürgermeisters	4
2. Personalkonzept – wozu? Ausgangssituation	5
3. Arbeiten in Offenbach am Main.....	8
4. Arbeiten bei der Stadtverwaltung Offenbach am Main	9
5. Personalgewinnung	10
5.1. Was wir tun, um qualifizierte Auszubildende und Studierende zu gewinnen?	10
5.2. Was wir tun, um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen	14
6. Personalbindung.....	17
6.1. Was wir tun, um Auszubildende zu halten	17
6.2. Was wir tun, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten.....	20
7. Personalentwicklung.....	23
7.1. Was wir tun, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und zu qualifizieren.....	23
7.2. Was wir tun, um Führungskräfte zu fördern und zu qualifizieren.....	26
8. Ausblick	28

1. Vorwort des Oberbürgermeisters

Meine Überzeugung ist: die Stadtverwaltung Offenbach ist eine attraktive Arbeitgeberin im Rhein-Main-Gebiet! Das hat aus meiner Sicht viele Gründe. Zusammengefasst: wir bieten, sozusagen beginnend mit der Beurkundung der Geburt und endend bei der Beurkundung des Todes, eine gigantische Menge an Dienstleistungen für Bürgerinnen und Bürger und managen das Zusammenleben in der Stadtgesellschaft.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestalten die Stadt und die Stadtentwicklung, setzen sich für den Umweltschutz ein, arbeiten im gesundheitsmedizinischen Dienst, im Bürgerbüro, im IT-Bereich, in der Kinder- und Jugendarbeit, für Sicherheit und Ordnung, in der Stadtbücherei oder auch 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-Systemadministratoren, der Betriebswirtin, dem Juristen, dem Erzieher, der Bauingenieurin, der Feuerwehrfrau oder dem klassischen Verwaltungsfachangestellten.

Es gibt vielfältige Möglichkeiten sich innerhalb der Stadtverwaltung zu engagieren und eine Tätigkeit in Offenbach ist immer eine Herausforderung, und vor allem wird es nie langweilig, da die Stadt Offenbach und die Stadtverwaltung anders sind als andere.

Warum haben wir dieses Personalkonzept aufgelegt? Der demographische Wandel sowie der Fachkräftemangel in vielen Bereichen gehen auch an Offenbach nicht spurlos vorüber. Mit diesem Konzept zeigen wir, dass wir nicht nur eine attraktive Arbeitgeberin sind, sondern wie wir uns weiterentwickeln und auch in Zukunft attraktiv sein wollen. Und dies nicht abstrakt, dies fassen wir in ganz konkrete Maßnahmen.

Zudem steht das Thema Digitalisierung unserer Verwaltungsleistungen im Fokus. Einerseits fordert das Onlinezugangsgesetz (OZG), dass wir bis Ende 2022 insgesamt 575 Verwaltungsleistungen digitalisiert haben, andererseits geht es darum, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die digitale Zukunft fit zu machen.

Hier gilt: Ein schlechter Prozess bleibt auch digitalisiert ein schlechter Prozess. Bei der Digitalisierung geht es darum, die Prozesse auf den Prüfstand zu stellen und sie mit Blick auf die Nutzerinnen und Nutzer zu optimieren, so dass das Thema Serviceorientierung permanent im Fokus steht.

Das vorliegende Personalkonzept 2025 richtet sich sowohl an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch an externe Interessierte.

Es wurde durch den Oberbürgermeister verabschiedet, im Internet und im Intranet veröffentlicht und wird alle drei Jahre evaluiert.

Oberbürgermeister

Dr. Felix Schwenke

2. Personalkonzept – wozu? Ausgangssituation

Bis zum Jahr 2025 werden rund 220 der ca. 1.320 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geplant in den Ruhestand gehen. Das sind ca. 16,7 %. Rechnet man noch die Zahl derjenigen hinzu, die früher ausscheiden oder den Arbeitgeber wechseln (insgesamt 8,54 %), steigt diese Quote auf rund ein Viertel der Belegschaft und es wird deutlich, dass es – auch vor dem Hintergrund eines sich verschärfenden Fachkräftemangels – einen großen Handlungsbedarf gibt.

Der Altersdurchschnitt der Stadtverwaltung Offenbach liegt bei 44,86 Jahren (Stand: 30.06.2020). In einzelnen Ämtern ist der Altersdurchschnitt (30.06.2020) deutlich höher, so z. B.

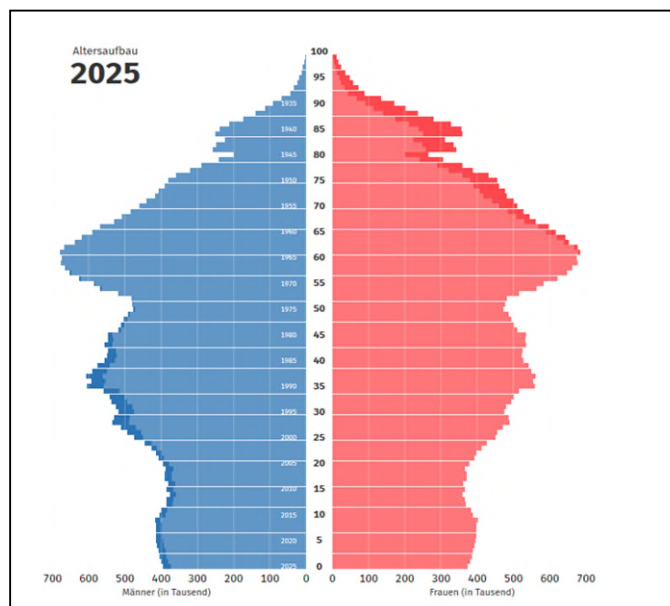
Kultur- und Sportmanagement: 51,2 Jahre
Stadtschulamt: 50,98 Jahre
Wirtschaftsförderung: 49,41 Jahre
Revisionsamt: 53,42 Jahre

Der Fachkräftemangel in Deutschland wirkt sich auch auf die Stadtverwaltung Offenbach aus. Vor allem in den technischen Berufen, im Baubereich (Ingenieurinnen/Ingenieure und Architektinnen/Architekten) und im ärztlichen Bereich ist es zunehmend schwierig genügend Bewerbungen zu erhalten bzw. ausreichend qualifiziertes Personal zu gewinnen.

Die zentrale Lage Offenbachs im Rhein-Main-Gebiet bietet die Chance in attraktiver Umgebung mit einer sehr guten ÖPNV-Anbindung, die vielfältigen kulturellen und sportlichen Angebote einer Großstadt nutzen zu können. Gleichzeitig erschwert genau diese Lage die Konkurrenz mit der Privatwirtschaft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt um qualifizierte Nachwuchskräfte. Neben den Verwaltungen konkurrieren auch die ansässigen Unternehmen um die besten Bewerberinnen und Bewerber.

Umso wichtiger ist es, dass sich die Stadtverwaltung Offenbach zukunftsfähig aufstellt und als attraktive Arbeitgeberin auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wahrgenommen wird. Dies erfordert verstärkte Anstrengungen, um unterschiedliche Zielgruppen anzusprechen und zu erreichen.

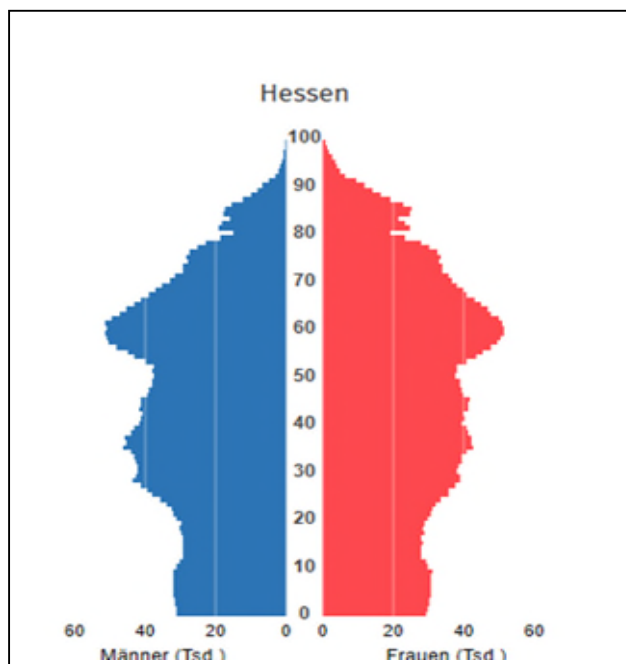
Alterspyramide Deutschland (Statistisches Bundesamt)



Das Statistische Bundesamt hat in seiner 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland insgesamt festgestellt, dass im Ausgangsjahr 2018 das Durchschnittsalter bei 44 Jahren lag und somit fünf Jahre höher als noch im Jahr 1990. Die Alterung wird besonders anschaulich in den stark besetzten Jahrgängen 1955 bis 1970 (sog. Baby-Boom-Generation), die im Jahr 1990 in der Gruppe der 20- bis 35-Jährigen die größte Altersgruppe bildeten. Auch im Ausgangsjahr bilden sie die größte Altersgruppe, sind aber in ein höheres Erwerbsalter gekommen.

Die sinkende Geburtenrate sorgt für einen demographischen Wandel, den auch die Zuwanderung zumeist junger Menschen nicht auffangen kann.

Die Alterspyramide für Hessen für das Jahr 2025 weist so gut wie keine Abweichungen hierzu auf.



Die größte Zahl bilden in beiden Darstellungen im Jahr 2020 die Gruppe der 56-Jährigen, im Jahr 2025 prognostiziert die Gruppe der 61-Jährigen und in der Prognose für 2030 die Gruppe der 66-Jährigen.

(Quelle: Internetseite des Statistischen Bundesamtes „14. Koordinierende Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland“ – abgerufen am 17.08.2020)

Längere Lebensarbeitszeiten, sich wandelnde Vorstellungen der jüngeren Generationen, die ansteigende Komplexität, die Schnelllebigkeit von Wissen sowie die zunehmende Digitalisierung der Gesellschaft und der Verfahren und Prozesse sind nur einige Beispiele einer sich permanent verändernden Gesellschaft. Dies erfordert ein Umdenken und neue Formen des Arbeitens und der Gestaltung der Zusammenarbeit, mithin auch eine andere Form der Führung. Letztendlich geht es um Veränderung der Unternehmenskultur. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, wird auch die Stadtverwaltung Offenbach in den nächsten Jahren neue Wege gehen müssen, so z. B. in den Bereichen:

- Personalgewinnung
- Personalbindung
- Personalentwicklung

Mit dem Personalkonzept 2025 wollen wir diese Wege aufzeigen und die Stadtverwaltung Offenbach als authentische und attraktive Arbeitgeberin im Rhein-Main-Gebiet präsentieren. Es greift die wichtigsten Themen auf, die wir in den nächsten Jahren angehen müssen.

Das Personalkonzept ist so aufgebaut, dass wir einerseits kurz die Maßnahmen/Aktivitäten darstellen, die wir bereits umsetzen und andererseits diejenigen aufzeigen, deren Umsetzung wir kurzfristig (innerhalb von 2 Jahren) und mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren) empfehlen.

Die nur kurz beschriebenen Maßnahmen für die nächsten 2 - 5 Jahre müssen konkretisiert und mit Prioritäten versehen werden, um dann in einen Handlungskatalog zu münden.

Mit dem Beschluss dieses Konzeptes werden die entsprechenden finanziellen Mittel zur Umsetzung vieler der genannten Maßnahmen bereitgestellt.

3. Arbeiten in Offenbach am Main

Offenbach, eine Stadt der Vielfalt und der Gegensätze, hat einen besonderen Charme, der sich manchmal erst auf den zweiten Blick erschließt.

Während Offenbach über einen langen Zeitraum nur als „kleine Schwester von Frankfurt“ wahrgenommen wurde, hat sich dieses Bild in den letzten Jahren gewandelt, sowohl hinsichtlich der städtebaulichen Entwicklung als auch in der Außenwahrnehmung.

Die Stadt Offenbach ist:

Zuhause für Menschen aus mehr als 160 Nationen

- spannend
- entwicklungsorientiert
- liebenswert
- tolerant
- entspannt
- fortschrittsverliebt
- ehrlich, ohne Schaukulissen

Eine Stadt, die Gegensätze vereint

- bunt und grau
- vielfältig und gleichförmig
- laut und leise
- arm und reich
- innovativ und traditionell
- überschaubar und unübersehbar
- Geschichte und Moderne

Offenbach wächst:

Die Stadt Offenbach am Main ist die fünftgrößte Stadt in Hessen mit rund 140.000 Einwohnerinnen und Einwohnern und wächst kontinuierlich.

Offenbach ist international:

Viele Unternehmen des produzierenden Sektors, schwerpunktmäßig aus dem Maschinen- und Fahrzeugbau sowie der Chemie haben ihren Europasitz in Offenbach.

Offenbach ist kreativ:

Über 3000 Unternehmen aus der Kreativwirtschaft haben ihren Standort nach Offenbach verlegt, und die Hochschule für Gestaltung genießt international einen sehr guten Ruf.

4. Arbeiten bei der Stadtverwaltung Offenbach am Main

Dienstleister für die Einwohnerinnen und Einwohner zu sein hat für die rund 1.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Offenbach oberste Priorität. So bunt und heterogen wie die Stadt, so vielfältig und interessant ist auch die Arbeit bei der Stadtverwaltung.

Wir haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefragt, warum sie gerne für die Stadt und in der Stadtverwaltung arbeiten. Die Arbeit macht Freude, weil

- der Arbeitsplatz im Öffentlichen Dienst sicher ist
- Arbeit, Familie und Hobbies gut miteinander vereinbart werden können
- es in vielen Bereichen flexible Arbeitszeiten (inkl. Homeoffice) gibt
- Offenbach zentral im Rhein-Main-Gebiet liegt
- alle Standorte der Verwaltung gut erreichbar sind
- wir mitten in der Stadt arbeiten
- eine Tätigkeit für das Gemeinwesen sinnvoll und erfüllend ist
- wir offen für neue Formen des Arbeitens sind
- es sehr gute Fort- und Weiterbildungsangebote innerhalb der Arbeitszeit gibt
- wir gleichen Lohn für gleiche Arbeit zahlen
- die Verwaltung innovativ und flexibel ist und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kreativ und lösungsorientiert sind
- die Gesundheit der Beschäftigten im Fokus steht und der Arbeitsschutz ernst genommen wird
- es Menschen gibt, die in schwierigen und konflikthafter beruflichen oder persönlichen Situationen beraten und unterstützen
- wir bei Bedarf bei der Wohnungssuche helfen
- wir Krabbelstuben- und Kitaplätze anbieten
- die Dienstwege bei uns kurz sind
- wir Ämter- und Dezernatsgrenzen sowie Zuständigkeitsdenken überwinden wollen
- sich die Stadtverwaltung und der Stadtkonzern partnerschaftlich unterstützen

Vielfalt und Unterschiedlichkeit prägen nicht nur das Stadtbild, sondern auch die Verwaltung. Wir schätzen die Erfahrung der älteren Kolleginnen und Kollegen genauso wie die Ideen und den Schwung der Jüngeren. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie von unterschiedlichen Lebensformen, Nationalitäten und Religionen sind für uns genauso selbstverständlich wie die gleiche Bezahlung. Unsere Erfahrung zeigt: In gemischten Teams entstehen die besten Erfolge! Ein respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander sind uns wichtig.

5. Personalgewinnung

5.1. Was wir tun, um qualifizierte Auszubildende und Studierende zu gewinnen?

Die Anzahl der Nachwuchskräfte hat sich in den vergangenen Jahren deutlich erhöht. Die jährlichen Neueinstellungen haben sich in den vergangenen vier Jahren verdreifacht.

Dies konnte nur mit einem erheblichen Mehraufwand an Werbemaßnahmen erreicht werden. Dazu gehören neben den Anzeigen im klassischen Print-Bereich:

- die Nutzung aller Online-Möglichkeiten
- die Präsenz auf Ausbildungsmessen
- das Anbieten von Plätzen für Betriebs- und Jahrespraktika
- die Durchführung von zwei Auswahlverfahren im Frühjahr und im Herbst
- Kontakte zu Schulen, z. B. im Rahmen von Projekten wie JUMINA, die Jugendlichen mit Migrationshintergrund Orientierung und Unterstützung bei der Berufswahl in Form von Betriebserkundungen bieten.

Die deutliche Erhöhung der jährlichen Ausbildungszahl bedeutet nicht, dass diese auch problemlos besetzt werden können. Die branchenübergreifend höheren Ausbildungszahlen führen insbesondere im Ballungsraum Rhein-Main zu einer besonderen Konkurrenzsituation.

Deshalb verstärken wir die Bemühungen, die Ausbildungszahlen weiter zu erhöhen. Dies gelingt nur, wenn auch in den Organisationseinheiten genügend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit sind, auszubilden und wenn genügend räumliche Kapazität vorhanden ist. Dies muss bei weiteren Raumplanungen berücksichtigt werden. Um alle im folgenden angesprochenen Empfehlungen umzusetzen, haben wir die personelle sowie die finanzielle Situation im Ausbildungsbereich analysiert und angepasst bzw. erhöht.

Das machen wir heute schon:

Aktivität / Maßnahme	Nutzen
1. Teilnahme an Messen und Infoveranstaltungen	Sichtbarkeit der Stadt und der verschiedenen Ausbildungsberufe; Kontaktaufnahme mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern
2. Schulpraktika und Jahrespraktika	Werbung/Image für die Stadt; frühzeitige Kontaktaufnahme
3. Interviews mit Auszubildenden, Studierenden im Internetauftritt	Tätigkeitsfelder kennenlernen und Einblick in die Vielfalt erhalten
4. GirlsDay und BoysDay	Die Stadtverwaltung kennenlernen
5. Schulische und außerschulische Kooperationen wie KAUSA und Jumina	Sichtbarkeit der Stadt und der verschiedenen Ausbildungsberufe; Kontaktaufnahme mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern

Das wollen wir in 2 Jahren erreichen:

Aktivität /Maßnahme	Nutzen	Priorität
6. Neu gestaltetes Infomaterial mit Infos zu Ausbildungs- und Studienvergütungen	Zeitgemäße Werbung	
7. Verstärkte Ansprache von Schulklassen, Abgangsklassen in Offenbach vor Ort in den Schulen	Direkte, persönliche Kontaktaufnahme	
8. Verstärkte Teilnahme an Messen und Infoveranstaltungen	Sichtbarkeit der Stadt und der Ausbildungsberufe	
9. Stärkere Nutzung der sozialen Netzwerke	Zielgruppenorientierung	
10. Darstellung möglicher Karrierewege/Laufbahnen bei der Stadtverwaltung Offenbach im Internet, auf Messen, über Socialmedia	Aufzeigen von Perspektiven	
11. Anlassbezogene Infos, z.B. Berichte von Azubi-Projekten, Abschlussprüfungen, Mitarbeit beim Fest der Nationen, Hilfe beim Wahldienst im Intranet/Internet, auf Messen, über Socialmedia	Ausbildungen / Studiengänge werden erlebbar	
12. Erstellen von Videofilmen, um die Ausbildungsgänge anschaulich darzustellen	Ausbildungsgänge kennenlernen	
13. Auswahlverfahren optimieren, Wasser, Snacks, Obst, Studentenfutter – Betreuung durch Azubis (Projekt)	Frühzeitiges Kennenlernen, sog. Pre-Boarding verstärken	
14. Prüfen, welche zusätzlichen, unterstützenden Maßnahmen wir anbieten können, um junge Menschen auf das Auswahlverfahren vorzubereiten (Hinweise auf Links, Informationen für eingeladene Bewerberinnen und Bewerber etc.)	Zielgruppendifferenzierung, Wertschätzung, Steigerung der Attraktivität	
15. Prüfen, welche Ausbildungen, Studiengänge wir anbieten müssten, um auf die zukünftige Entwicklung (Stichworte: Digitalisierung, Soziale Arbeit) vorbereitet zu sein	Vorbereitung auf die Zukunft, vorausschauende Planung	

16. Online-Bewerbungstools für Ausbildung und Praktikum	Steigerung der Attraktivität	
17. Prüfen eines Online-Testverfahrens	Steigerung der Attraktivität für die am Test teilnehmenden Bewerberinnen und Bewerber	

Das wollen wir in 5 Jahren erreichen:

Aktivität /Maßnahme	Nutzen	Priorität
18. Etablieren eines Online-Testverfahrens	Schnellere Reaktion auf potenzielle Bewerberinnen und Bewerber	
19. Aktive Kommunikation mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerberin über soziale Netzwerke und persönlich, auch über Offenbach hinaus	Verstärkte Sichtbarkeit der Stadtverwaltung in den sozialen Netzwerken	
20. „Tag der Ausbildung“ anbieten, Einbindung der Azubis und der ausbildenden Personen in den Ämtern; an besonderen Ausbildungsplätzen könnte anhand von Beispielaufgaben die Vielfalt dargestellt werden	Höhere Anzahl an bewussten Bewerbungen, Kennenlernen der vielfältigen Arbeitsbereiche, Wertschätzung der ausbildenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	
21. Artikel für Fachzeitschriften zu Ausbildung und Studium schreiben; ggf. in digitaler Form	Stärkere Sichtbarkeit der Stadtverwaltung	
22. Junge Menschen mit Migrationshintergrund in den Fokus nehmen und gezieltere Ansprache planen	Zusätzliche Zielgruppen erschließen	
23. Werbung auf Bussen und Bahnen im Bereich des NIO	Stärkere Sichtbarkeit der Stadtverwaltung, Hinweis auf die Vielfalt	
24. Werbespot im Cinemaxx, Stadion, Supermarkt	Stärkere Sichtbarkeit der Stadtverwaltung, Hinweis auf die Vielfalt	

Das sind unsere Zukunftsvisionen:

Die Stadtverwaltung Offenbach wird weiterhin regional und überregional als sehr gute Ausbildungsstätte wahrgenommen, sodass wir verstärkt Bewerbungen von jungen Menschen mit guten Schulabschlüssen erhalten und die Palette von Maßnahmen zur Unterstützung und Qualifizierung der Auszubildenden und Studierenden beibehalten, ggf. anpassen und ausbauen. Die Auszubildenden haben die Stadtverwaltung als sehr gute Arbeitgeberin kennengelernt und engagieren sich über einen möglichst langen Zeitraum für die Weiterentwicklung der Stadtverwaltung und ihrer Aufgaben.

5.2. Was wir tun, um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen

Wie in Kapitel 4 bereits beschrieben, ist die Stadtverwaltung Offenbach eine attraktive Arbeitgeberin mit vielen Vorteilen und Angeboten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wie andere Verwaltungen auch, muss sich die Stadtverwaltung aber deutlich im Arbeitsmarkt positionieren und diese Vorzüge darstellen. Die Vielfalt der Berufe innerhalb einer Verwaltung ist sehr vielen Menschen überhaupt nicht klar, so dass die Öffentlichkeitsarbeit hierzu verstärkt werden muss.

Dazu gehört die Entwicklung einer Arbeitgebermarke und eines systematischen Personalmarketings genauso wie die Präsentation der Vielfalt in den sozialen Netzwerken.

Dafür braucht es ausreichende finanzielle und personelle Ressourcen sowie eine professionelle externe Beratung. Die Stelle Personalmarketing wird demnächst besetzt werden, denn mit Bordmitteln allein werden wir diesen Prozess nicht bewerkstelligen können und beim Ranking unter den Schlusslichtern landen.

Das machen wir heute schon:

Aktivität /Maßnahme	Nutzen
1. Ausschreibungen in regionalen und überregionalen Zeitungen	Personalgewinnung
2. Veröffentlichung der Anzeigen auf Arbeitgeberportalen (StepStone, Interamt etc.)	Personalgewinnung
3. Arbeitsmarktzulagen für bestimmte Berufsgruppen	Steigerung der Attraktivität
4. Unterstützung bei der Wohnungssuche	Steigerung der Attraktivität
5. Kontingent an U3 und Ü3 Plätzen	Steigerung der Attraktivität
6. Schnelle Reaktion auf eingehende Bewerbungen	Wertschätzung, Steigerung der Attraktivität
7. Durchführung eines professionellen Bewerbungsverfahren	Wertschätzung, Steigerung der Attraktivität

Das wollen wir in 2 Jahren erreichen:

Aktivität /Maßnahme	Nutzen	Priorität
8. Online-Bewerbungsportal etablieren	Zeitgemäße Ansprache	

<p>9. Arbeitgebermarke entwickeln, Vorzüge der Stadt Offenbach entwickeln und Personalmarketing aufgleisen, inkl. Zielgruppenanalyse, Werte, Haltungen etc.</p>	<p>Steigerung der Attraktivität, zentrale Ansprechperson für das Thema Personalmarketing</p>	
<p>10. Attraktive, ansprechende Stellenausschreibungen, die einen Wiedererkennungswert haben, Zielgruppenpassung</p>	<p>Steigerung der Attraktivität, Sichtbarmachung</p>	
<p>11. Stärkere Nutzung der sozialen Medien und von Karrierewebsites, um auf die Stadtverwaltung und offene Stellen aufmerksam zu machen</p>	<p>Steigerung der Attraktivität, Sichtbarmachung</p>	
<p>12. Bei Stellenausschreibungen in Ämtern mit Fachkräftemangel die Qualifikation bzw. das Anforderungsprofil öffnen und klarer definieren, wie sich die Aufgaben in der OE zukünftig verändern werden</p>	<p>Erweiterung der Zielgruppe, Steigerung der Attraktivität</p>	
<p>13. Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger gezielter anwerben und entsprechend qualifizieren (intern und extern), Entwicklung eines Qualifizierungskonzepts</p>	<p>Erweiterung der Zielgruppe, Entwicklungsperspektiven für interne MA</p>	
<p>14. Frühzeitige Willkommenskultur leben, d. h. nachdem die Stellenbesetzung entschieden ist, den Kontakt bis zum Einstieg halten, evtl. bereits Infos online zur Verfügung stellen</p>	<p>Frühzeitige Identifizierung mit der Stadtverwaltung, Wertschätzung</p>	
<p>15. Jobticket Premium ohne Zuzahlung (RMV weit)</p>	<p>Steigerung der Attraktivität</p>	
<p>16. Weitere Vergünstigen prüfen, z. B. freier Eintritt in den Offenbacher Museen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Busfahrt mit dem OB für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</p>	<p>Steigerung der Attraktivität, dient auch der Personalbindung</p>	

Das wollen wir in 5 Jahren erreichen:

Aktivität /Maßnahme	Nutzen	Prio-rität
17. Konzept für „Tage der offenen Tür“ entwickeln, um die Stadtverwaltung und deren Aufgaben einem größeren Kreis zu präsentieren	Steigerung der Attraktivität, Stärkung des Netzwerkes	
18. Wir treten regional und überregional als attraktive Arbeitgeberin auf, bei Messen, Kongressen, Veranstaltungen etc.	Verstärkte Wahrnehmung und Steigerung der Attraktivität	
19. Einführung eines systematischen Personalmanagements (Aufgabenkritik, Stellenbemessung, Qualifikationsanalyse etc.)	Vorausschauende Planung der personellen Ressourcen	
20. Verstärkte Werbemaßnahmen für eine Arbeit im Öffentlichen Dienst, z. B. auf/in Bussen, auf Plakaten, durch Anzeigen in den Medien (analog und digital)	Verstärkte Wahrnehmung und Steigerung der Attraktivität	
21. Zielgruppe „Migrantinnen und Migranten“ in den Fokus nehmen und Maßnahmen entwickeln, um Kontakte herzustellen und über die Verwaltung und deren Möglichkeiten und Chancen zu informieren	Erschließung neuer potenzieller Zielgruppen	

Das sind unsere Zukunftsvisionen

Wir werden regional und überregional als attraktive und interessante Arbeitgeberin im Rhein-Main-Gebiet wahrgenommen, die Zukunftsperspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten anbietet und an den Menschen interessiert ist.

6. Personalbindung

6.1. Was wir tun, um Auszubildende zu halten

Bereits heute führen wir zahlreiche Maßnahmen durch, um Auszubildende während der Ausbildung zu unterstützen und auch nach Abschluss der Ausbildung bei der Stadtverwaltung Offenbach zu halten. Ein vorrangiges Ziel wird es sein, den Übergang von der Ausbildung in die Organisationseinheiten zu begleiten und so den Prozess des Ankommens (sog. Onboarding) zu unterstützen. Weiterhin wird zukünftig die individuelle Karriereplanung (horizontal und vertikal) frühzeitig geplant werden müssen, um einerseits Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen und andererseits persönliche Vorstellungen möglichst weitgehend berücksichtigen zu können.

Es ist geplant, den Rahmenausbildungsplan durch ein internes modulares Angebot zu ergänzen. Die von uns angebotenen Module erscheinen im Intranet und eventuell auf der Homepage und den sozialen Medien.

- Modul 1: Teambuilding-Maßnahme im Einführungspraktikum
- Modul 2: Grundlagen der Projektarbeit
- Modul 3: Schulung Content-Management-System über Amt 13
- Modul 4: Deeskalationstraining GSH
- Modul 5: Moderne Verwaltungssprache
- Modul 6: Digitalisierung

Dabei handelt es sich nur um Beispiele. Das Ziel wäre jedes Halbjahr ein Modul durchzuführen. Dies hätte zusätzlich den Charme, Lehrgänge zusammenzufassen und die Jahrgänge besser zu vernetzen.

Das machen wir heute schon:

Aktivität /Maßnahme	Nutzen
1. Teilnahme an Betriebsausflügen	Intensiveres Kennenlernen der MA in den Ämtern
2. Durchführung einer Weihnachtsfeier	Aufbau von Netzwerken der Azubis untereinander, Fördert den Kontakt zu den ausbildenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
3. Unterstützung durch praxisbegleitenden Unterricht	Qualifizierung, Abbau von Schwächen
4. Beratungsgespräche mit Azubis über freiwerdende Stellen	Unterstützung, Wertschätzung
5. Unterstützung bei der Einschätzung der Stärken und Fähigkeiten	Erkennen von Stärken, passgenauere Einsatzmöglichkeit
6. Unterstützung bei der Wohnungssuche für auswärtige Bewerberinnen und Bewerber	Das Ankommen in der Offenbach wird unterstützt

Das wollen wir in 2 Jahren erreichen:

Aktivität /Maßnahme	Nutzen	Prio- rität
7. Umsetzung des internen modularen Angebotes (siehe oben) als Ergänzung zum Rahmenausbildungsplan	Vernetzung der Jahrgänge, Vorbereitung auf mögliche spätere Aufgaben	
8. Ausbildungsbegleitende Projekte fördern / anbieten, mit der Möglichkeit, diese intern vor MA und FK zu präsentieren	Azubis können sich präsentieren und auf sich aufmerksam machen	
9. Übergangsphase beim Einstieg im Fachamt begleiten durch regelmäßige Treffen der ehemaligen Azubis im Anschluss an die Ausbildung	Prozess des Ankommens nach der Ausbildung wird begleitet	
10. Unterstützung der Ämter bei der Einarbeitung der ehemaligen Azubis	Willkommensprozess wird in den Fokus genommen	
11. Karriereplanung / Laufbahnplanung intensivieren	Aufzeigen von Perspektiven	
12. Austausch zwischen Azubis und Ämtern, Führungskräften ermöglichen, um über aktuelle und zukünftige Themen zu diskutieren und die gegenseitigen Ideen, Wertvorstellungen und Haltungen kennenzulernen	Generationenübergreifendes Kennenlernen ermöglichen Aufbau von Netzwerken	

Das wollen wir in 5 Jahren erreichen:

Aktivität /Maßnahme	Nutzen	Prio- rität
13. Interne Fortbildungsreihe in modularer Form für Ausbilderinnen und Ausbilder durch interne und externe Beraterinnen/Berater	Qualifizierung und Wertschätzung der Ausbilderinnen und Ausbilder	

Das sind unsere Zukunftsvisionen

Die Anzahl der Auszubildenden sollte weiter gesteigert werden. Dazu gehört auch die verstärkte Bereitschaft der Ämter junge Menschen anzuleiten und sich für die Ausbildung zu engagieren. Auszubildende nehmen die Stadtverwaltung als attraktive Arbeitgeberin wahr, die an ihnen, ihrer Weiterentwicklung und ihren Ideen interessiert ist. Da die Zufriedenheit mit und während der Ausbildung sehr groß ist, haben die jungen Menschen ein großes Interesse auch nach der Ausbildung bei der Stadtverwaltung zu bleiben und sich und ihre Stärken in die zukünftigen Entwicklungen einzubringen.

6.2. Was wir tun, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten

Wenn es uns gelungen ist, geeignetes und qualifiziertes Personal für die Stadtverwaltung zu gewinnen, müssen wir als Arbeitgeberin alles daransetzen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut eingearbeitet werden, sich bei der Stadtverwaltung wohl fühlen und ihre Ideen und Kompetenzen einbringen können.

Gerade in Zeiten der digitalen Transformation erfordert das auch von den einarbeitenden Kolleginnen und Kollegen Offenheit und Aufgeschlossenheit für neue Ideen, Verfahren und Prozesse. Viele Vorgehensweisen müssen hinterfragt und oftmals neu bzw. anders gestaltet werden. Die Erfahrungen und das Engagement der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten wir dafür nutzen.

Bereits heute unternimmt die Stadtverwaltung vieles, das dazu beiträgt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich bei der Stadtverwaltung wohlfühlen und sich engagieren.

Das machen wir heute schon:

Aktivität /Maßnahme	Nutzen
1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Freizeit	Größere Zufriedenheit mit der Balance zwischen Arbeit und privater Situation
2. Flexible Arbeitszeitgestaltung in den meisten Bereichen (aufgabenabhängig) mit einem Arbeitszeitrahmen von 6.00 – 20.00 Uhr	Treffen von Vereinbarungen und Absprachen, Erhöhung der zeitlichen Flexibilität der MA
3. Möglichkeiten des Homeoffice / Teleheimarbeit / mobiles Arbeiten	Zeitliche Flexibilität bei der Einteilung und dem Ort des Arbeitens
4. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit / gelebte Chancengleichheit	Nachvollziehbare, systematische Stellenbewertung
5. Verpflichtende Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um das Willkommen-Heißen zu verstärken	Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lernen die Stadtverwaltung kennen, bauen Netzwerke auf und fühlen sich willkommen und wertgeschätzt
6. Jährliche Mitarbeiterjahresgespräche i. d. R. als 4-Augen-Gespräche zw. FK und MA	Wertschätzung, Anerkennung, Feedback, Entwicklungsplanung
7. Dichtes Netz an Dienstvereinbarungen und Richtlinien	Geregelte Verfahren, Sicherheit, Verlässlichkeit, Transparenz, Unterstützung
8. Unterstützung in Konfliktsituationen oder in belastenden dienstlichen oder persönlichen Situationen	Unterstützung in schwierigen Zeiten, in belastenden Situationen, Anerkennung und Wertschätzung

9. Aktives Gesundheitsmanagement mit vielen interessanten Angeboten und Zuschüssen bei Sportangeboten (Aquafitness, Selbstverteidigung, VHS-Kursen etc.)	Gesunderhaltung, Bildung von Netzwerken, Wertschätzung, Steigerung der Attraktivität
10. Betriebssport	Bildung von Netzwerken, Erleben von Gemeinschaft
11. Übernahme von Kinderbetreuungskosten oder Kosten bei der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, damit Fortbildungen besucht werden können	Wertschätzung, Unterstützung

Das wollen wir in 2 Jahren erreichen:

Aktivität /Maßnahme	Nutzen	Priorität
12. Verstärktes Willkommen-Heißen bereits am 1. Arbeitstag von Seiten des Personalamtes und des Fachamtes, evtl. Begrüßungsmappe mit allen relevanten Informationen	Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich willkommen und wertgeschätzt, Steigerung der Attraktivität	
13. Alle relevanten Informationen sind schnell im Intranet zu finden, die Darstellung ist transparent und übersichtlich	Schnelles Überblickswissen, Zeiterparnis	
14. Alle Formulare sind online auszufüllen und zu versenden (digitale Signatur)	Zeit- und Kostenersparnis	
15. Einrichtung eines Familienbüros, um in Notsituationen ein Kind mit an den Arbeitsplatz zu bringen, wenn eine anderweitige Unterbringung nicht möglich ist	Steigerung der Attraktivität, Wertschätzung, Work-Life-Balance	
16. Ausbau des Homeoffice-Angebotes in allen Bereichen, in denen das möglich und gewünscht ist	Steigerung der Attraktivität, Bedarfe / Bedürfnisse werden ernst genommen, Work-Life-Balance	
17. Betriebliche Sozialberatung (PUR) für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Anonymes, niedrigschwelliges Unterstützungsangebot bei beruflichen und persönlichen Problemen	

Das wollen wir in 5 Jahren erreichen:

Aktivität /Maßnahme	Nutzen	Prio- rität
18. Begleitung der MA bei der Umwandlung der bisherigen Prozesse in digitalisierte Verfahren, inkl. Aufgabenkritik	Erleichterung der Prozesse, Bearbeitung vorhandener Ängste	
19. Durchführung eines gemeinsamen Festes von Stadtverwaltung und Konzern mit verschiedenen Aktivitäten	Steigerung der Attraktivität, Wertschätzung, Bildung von Netzwerken, Stärkung des Zusammenhalts	
20. Formen des agilen Arbeitens können ausprobiert werden, agile Teamarbeit, agiles Führen (in kleinen Teams mit geeigneten Aufgabenstellungen)	Steigerung der Attraktivität, zukunftsfähig werden	

Das sind unsere Zukunftsvisionen

Die Stadtverwaltung Offenbach hat die Umstellung auf die Digitalisierung der meisten Prozesse und Verfahren gut bewältigt und ist für die Herausforderungen der Zukunft gut aufgestellt.

Neue oder sich verändernde Aufgaben werden kontinuierlich in den Fokus genommen und auf ihre Digitalisierungsfähigkeit überprüft.

Dabei stehen zwei Ziele im Vordergrund:

- 1) Es müssen Vorteile für die Kundinnen und Kunden, Bürgerinnen und Bürger erkennbar und spürbar sein.
- 2) Die Effizienz der Prozesse muss gesteigert werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen Aufgaben weggefallen sind oder sich diese gravierend verändert haben, werden systematisch qualifiziert, so dass sie an anderer Stelle sinnvoll eingesetzt werden können.

7. Personalentwicklung

7.1. Was wir tun, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und zu qualifizieren

Die fachliche und persönliche Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in der Stadtverwaltung Offenbach seit Jahrzehnten ein wichtiges und zentrales Thema. Neben einem Amtsbudget, das jedes Amt i. d. R. für fachliche Fortbildungen nutzt, gibt es ein zentrales Budget der Abteilung Personal - und Organisationsentwicklung. Durch dieses wird das jährlich erscheinende zentrale Fortbildungsprogramm genauso finanziert wie vielfältige, individuelle, bereichsbezogene und persönlichkeitsbildende Maßnahmen, wie Coaching, Supervision etc.

Die Steigerung der digitalen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird zukünftig genauso im Fokus stehen wie die Qualifizierung von sogenannten Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger. Hierdurch versprechen wir uns eine verbesserte Serviceorientierung, die eng an den Interessen unserer Kundinnen und Kunden orientiert ist, um so weiterhin eine der effektivsten Verwaltungen Deutschlands bleiben zu können.

Das machen wir heute schon:

Aktivität /Maßnahme	Nutzen
1. Zentrales Fortbildungsangebot mit Seminaren aus den Bereichen Kommunikation, Persönlichkeitsentwicklung, Methodenkompetenz, Stadtentwicklung und Gesundheit	Qualifizierung und Persönlichkeitsentwicklung, Stärkung der Personalbindung
2. Individuelle Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden unterstützt und gefördert, wenn diese im Interesse der Stadt und der Person liegen	Individuelle Interessen und Bedarfe werden berücksichtigt, positiv für die Person und die Stadt
3. Bereichsbezogene Seminare, Fortbildungen, Teamentwicklungsprozesse, Supervision, Mediation werden finanziell, konzeptionell und organisatorisch unterstützt	Qualifikation, Kommunikation und Zusammenarbeit werden gefördert und Konflikte geklärt
4. Organisationsentwicklungsprozesse werden finanziell, konzeptionell und organisatorisch begleitet	Neustrukturierungen werden unterstützt, Zukunftsfähigkeit der Verwaltung erhöht, Prozesse überprüft und neu strukturiert

Das wollen wir in 2 Jahren erreichen:

Aktivität /Maßnahme	Nutzen	Prio- rität
5. Konzept zur Steigerung der digitalen Kompetenz entwickeln	Zukunftsfähigkeit der Verwaltung stärken	
6. Konzept zur Umschulung bzw. Weiterqualifizierung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln, deren Aufgaben wegfallen oder sich gravierend verändern	Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Zukunftsfähigkeit der Verwaltung stärken	
7. Konzept „Grundlagen des Verwaltungshandelns für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger“ entwickeln und beginnen dieses umzusetzen	Bessere Einsatz- und gezieltere Entwicklungsmöglichkeiten von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern	
8. Möglichkeit der Hospitation / Schnuppertag in anderen Ämtern bei Interesse an Veränderung	Blick über den Tellerrand, Überwinden von Ämter- und Dezernatsgrenzen	
9. Qualifizierungswege und -möglichkeiten transparent machen	Transparenz der Entwicklungsmöglichkeiten	

Das wollen wir in 5 Jahren erreichen:

Aktivität /Maßnahme	Nutzen	Prio- rität
10. Umsetzung des Konzeptes zur Erweiterung der digitalen Kompetenz	Zukunftsfähigkeit, Erweiterung der Qualifikation	
11. Umsetzung des Konzepts zur Umschulung, Weiterqualifizierung	Zukunftsfähigkeit, Erweiterung der Qualifikation	
12. Konzept für eine systematische und transparente Personalentwicklungsplanung erarbeiten	Transparente Planung, Aufzeigen von Perspektiven	
13. Konzept zur Nachwuchsförderung erarbeiten	Aufzeigen von realistischen Perspektiven für Nachwuchskräfte	
14. Bildung von Nachwuchskräftepools zur systematischen Personal- und Karriereplanung	Personalbindung, Aufzeigen von Perspektiven	

15. Ausbau der Verknüpfung zwischen Präsenz- und Online-Lernen zu bestimmten Seminarthemen	Neue Formen des Lernens ermöglichen, Steigerung der Attraktivität	
16. Aufbau und Gestalten eines aktiven Wissensmanagements	Relevantes und tatsächlich benötigtes Wissen ist abrufbar und steht an zentraler Stelle zur Verfügung	

Das sind unsere Zukunftsvisionen

Es gibt eine umfassende und an den konkreten Bedarfen ausgerichtete Personalentwicklungsplanung, sowohl auf individueller als auch auf organisationsbezogener Ebene, deren Basis eine gesamtstädtische Personalplanung und Stellenbemessung mit regelmäßiger Aufgabenkritik bildet und die bei Bedarf flexibel angepasst werden kann.

Auch hierbei steht die Serviceorientierung als Leitbild an erster Stelle, d. h. die Ausrichtung der Dienstleistung an den Bedarfen und Interessen der Kundinnen und Kunden.

7.2. Was wir tun, um Führungskräfte zu fördern und zu qualifizieren

Uns ist die Förderung und Unterstützung von Führungskräften sehr wichtig, da sich die Anforderungen an die Führungskräfte und die Wertvorstellungen und Haltungen der Mitarbeitenden in den letzten Jahren sehr verändert haben und auch weiter verändern werden. Digitale Transformation, New Work, agiles Arbeiten und die zunehmende Komplexität sind nur einige der Themen, mit denen sich Führungskräfte intensiver auseinandersetzen müssen.

Deshalb stehen sowohl den Führungskräften, die ihre Funktion neu übernommen haben als auch den Führungskräften, die ihre Führungsaufgabe schon längere Zeit ausfüllen, ein vielfältiges Angebot an unterstützenden und begleitenden Maßnahmen zur Verfügung, wenn es im Führungsalltag schwierig werden sollte oder sie sich über neue Entwicklungen informieren möchten.

Eine Umfrage der letzten Jahre unter neu eingestellten Führungskräften hat gezeigt, dass die gezielte und systematische Einarbeitung von neuen Führungskräften nur selten stattfindet und verbesserungswürdig ist. Deshalb werden wir uns auch verstärkt um dieses Thema kümmern.

Das machen wir heute schon:

Aktivität /Maßnahme	Nutzen
1. Leitfaden für neue Führungskräfte	Schnelle Übersicht über die Verwaltung, die wichtigsten Themen und die Ansprechpersonen
2. Führungskräftequalifizierung für alle Führungskräfte, die neu in diese Funktion kommen (jährliche Lehrgänge)	Begleitung bei der Ausübung der Führungsrolle, Qualifizierung, Bearbeitung und Reflexion aktueller Themen, Bildung von Netzwerken
3. Individuelles Coaching und Beratung	Unterstützung bei konflikthaften, schwierigen Situationen, Reflexion des Führungsalltags
4. Gespräche zur Nachfolgeplanung und zur Zukunft des Amtes	Frühzeitige Nachfolgeplanung und Entwicklung von Alternativen
5. Veranstaltungen und Seminare für Führungskräfte	Information, Qualifizierung, Austausch mit anderen Führungskräften
6. Durchführung von jährlichen Führungskräfteklausuren für Amtsleitungen, Dezernentinnen / Dezernenten und Geschäftsführungen sowie ein Follow-Up-Termin zur Klausur	Gemeinsame Bearbeitung aktueller Themen, Einbringen von Ideen, sich Kennenlernen, Bildung von Netzwerken

Das wollen wir in 2 Jahren erreichen:

Aktivität /Maßnahme	Nutzen	Prio- rität
7. Leitfaden für neue Führungskräfte steht auch im Intranet zur Verfügung	Relevante Informationen stehen an zentraler Stelle zu Verfügung	
8. Systematische Begleitung bei der Einarbeitung für neue Führungskräfte, z. B. durch regelmäßige Treffen von Führungskräften, Besuche vor Ort	Wertschätzung, frühzeitige Unterstützung bei Fragen und Schwierigkeiten	
9. Durchführung von verpflichtenden Veranstaltungen für Führungskräfte zu aktuellen und neuen Führungsthemen	Informationsgleichstand, Weiterentwicklung der Verwaltung	

Das wollen wir in 5 Jahren erreichen:

Aktivität /Maßnahme	Nutzen	Prio- rität
10. Unterstützung bei der Karriereplanung für Führungskräfte (Konzeptentwicklung und Umsetzung)	Führungskräftebindung, Entwickeln von Perspektiven	

Das sind unsere Zukunftsvisionen

Führungskräfte fühlen sich von Beginn an willkommen bei der Stadtverwaltung Offenbach. Sie sind gut vorbereitet für die anstehenden Aufgaben und Veränderungen. Untereinander bestehen funktionierende Netzwerke, die genutzt werden, um Themen gemeinsam zu erarbeiten und sich auszutauschen und gegenseitig zu unterstützen.

Ämter- und Dezernatsgrenzen stehen Lösungsfindungen nicht im Wege, da die Themen und nicht die persönlichen Interessen und Befindlichkeiten oder Machtgedanken im Vordergrund stehen.

Der Kulturwandel ist erkennbar und erlebbar im täglichen Handeln und im Umgang miteinander.

8. Ausblick

Die Stadtverwaltung Offenbach ist in weiten Teilen bereits heute sehr gut aufgestellt und für die Zukunft gerüstet. Wie die vorangegangenen Ausführungen allerdings deutlich machen, gibt es an vielen Punkten Optimierungs- und Handlungsbedarf, und es müssen zukunftsweisende Konzepte entwickelt und umgesetzt werden, um die Herausforderungen der nächsten Jahre noch besser zu bewerkstelligen.

Eines der zentralen Themen wie die Digitalisierung der Verwaltung, wird nur mit einem übergreifenden strategischen Konzept erfolgversprechend sein. Hier gilt es die bereits vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen in der Stadtverwaltung und der SOH zu bündeln und in gemeinsame Maßnahmen fließen zu lassen.

Die Digitalisierung eröffnet einerseits die Chance auf die Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger zu reagieren und andererseits die Effektivität der Prozesse zu steigern.

Eine Folge der Corona-Pandemie könnte sein, dass sich mehr Menschen für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst interessieren und die Sicherheit des Arbeitsplatzes gegenüber einer höheren Bezahlung an Gewicht zunimmt. Darin liegen große Chancen für die öffentlichen Verwaltungen.

Mit der Besetzung der Stelle im Bereich Personalmarketing im Januar 2021 werden wir die personellen Voraussetzungen schaffen, um intensiv an den Themen Arbeitgebermarke und Alleinstellungsmerkmale, Steigerung der Attraktivität der Stadt Offenbach und Personalgewinnung arbeiten zu können.

Es ist uns wichtig,

- dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lange bei der Stadtverwaltung Offenbach bleiben,
- dass sie ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Ideen einbringen können,
- dass sie sich wohlfühlen und wertgeschätzt werden in der Arbeit und als Person und
- dass sie sagen:

Die Stadt Offenbach ist eine gute Arbeitgeberin!