

Inhalt

Zu diesem Bericht.....	3
Themenschwerpunkt 2023 – Recruiting.....	3
Organisationsstruktur und Stellenplan.....	5
Stellenplanentwicklung.....	5
Organisationsveränderungen.....	5
Stellenentwicklung in den Fachbereichen.....	7
Personalmanagement.....	9
Personalstruktur – Stand und Entwicklung.....	9
Personalaufwendungen inklusive Tarif- und Besoldungsentwicklung.....	11
Personalwirtschaftliche Statistik / Maßnahmen.....	11
PM als attraktiver Arbeitgeber.....	12
Mitarbeiterbefragung 2023.....	12
Willkommenstage.....	13
Buddy-Programm.....	13
Exitgespräche.....	13
Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	14
Teilzeit / Elternzeit.....	14
Zeitwertkonten.....	14
Sonderurlaub.....	15
Flexibler Arbeitsort.....	15
Personalentwicklung.....	15
Ausbildung und Studium.....	15
Weiterbildung.....	18
Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	20
2. Betriebssportfest.....	20
Firmenlauf.....	20
Prävention – Gesundheitskurse und Seminare.....	21
ADAC-Fahrsicherheitstraining.....	21
Fit im Büro/Aktivpause.....	22
Weitere finanzielle Anreize.....	22
Leistungsorientierte Bezahlung.....	22
Leistungszulagen.....	22
Stufenaufstiege.....	22
Deutschlandticket Job und Firmenticket.....	23
Bike-Leasing.....	23

Zu diesem Bericht

Mit dem Personalbericht 2023 geben wir Ihnen in gewohnter Weise wieder Auskunft dazu, wie sich die Personalarbeit im Jahr 2023 gestaltete. Zahlen und Fakten zeigen Ihnen Entwicklungen auf und geben Ihnen einen Gesamtüberblick.

Die Entwicklung des Recruitings hatte im Berichtsjahr eine besondere Bedeutung, so auch im Themenschwerpunkt 2023 erwähnt.

Strukturveränderungen haben uns unterjährig beschäftigt. Ebenso hat sich im MoVe-Projekt Einiges getan, was Auswirkungen auf unsere Beschäftigten hat.

Gibt es Fragen zu diesem Bericht, beantworten wir Ihnen diese dann gern.

Bad Belzig, März 2024

André Köppen

Dezernent 1

Themenschwerpunkt 2023 – Recruiting

Im Berichtsjahr haben wir für das Recruiting einen neuen Weg eingeschlagen und eine Trennung von der Personalbetreuung vorgenommen. Ziel war es, dem Recruiting noch mehr Aufmerksamkeit zu geben und noch intensiver die Personalauswahl zu betreiben. Dazu haben wir das Team mit Neueinstellungen verstärkt. Nach der notwendigen Einarbeitung konnte dann zum Jahresende die vollständige Trennung realisiert werden. Der Bereich Recruiting stellt sich den Herausforderungen des sich verändernden Bewerberpotenzials und führt intensiv die Stellenbesetzungsverfahren.

Um das Bewerbungsverfahren noch bewerberfreundlicher zu gestalten, haben wir begonnen, uns in das digitale Bewerbermanagement unserer Personalsoftware einzuarbeiten und hier alle notwendigen Schritte vorzubereiten und umzusetzen. Diverse Schulungen und interne Abstimmungen zu Abläufen fanden statt. Ziel ist es, im Frühjahr 2024 das Modul im Testlauf zur Anwendung zu bringen, Besetzungsverfahren über dieses Modul abzubilden und die Führungskräfte dazu zu schulen.

Weiterhin war die Einbindung der online-Bewerbung auf unserer Website vorzubereiten. Bewerber sollen sich zukünftig direkt online ohne großen Aufwand bewerben können. Hier gehörte es auch dazu, die Inhalte unserer Ausschreibungen zu überdenken und neu zu gestalten. Wir haben in Workshops begonnen, die Darstellung unserer Stellenausschreibungen zu überarbeiten, um auf uns noch mehr als bisher aufmerksam zu machen. Stellenangebote sollen so gestaltet und platziert werden, dass eine hohe Quote für das Erreichen von Bewerbungen sichergestellt wird.

Um auch alle Führungskräfte der Kreisverwaltung einheitlich zum Thema Recruiting mitzunehmen, stand das Thema auch bei der Klausurtagung der Führungskräfte im Jahr 2023 im Fokus. Gemeinsam mit dem Wirtschaftspsychologen Herrn Prof. Dr. Uwe Kanning von der Hochschule Osnabrück setzten wir uns dort mit klugen und unklugen Herangehensweisen im Auswahlverfahren auseinander.

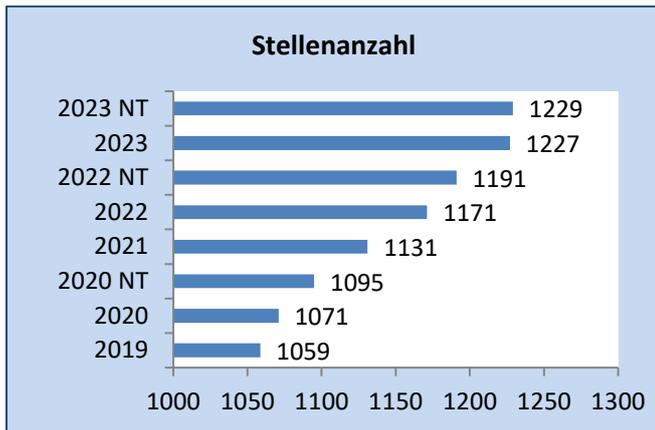
Künftig soll auch unsere Social Media Präsenz ausgebaut werden. Die Vorbereitungen dafür laufen.

Schon jetzt nehmen wir *XING* oder das Bewertungsportal für Arbeitgeber *kununu* genauer in den Blick.

Organisationsstruktur und Stellenplan

Stellenplanentwicklung

Zum 01.01.2023 wies der Stellenplan 2023 insgesamt 1.227 Stellen aus. Somit ist eine Stellenerweiterung gegenüber dem Stellenplan für das Jahr 2022 von 36 Stellen zu erkennen. Der Stellenaufwuchs ist insbesondere durch das Vorhalten von Stellen für unvorhergesehene Ereignisse wie Pandemien, Krisen o.ä. zu erklären.



Organisationsveränderungen

Auch im Berichtsjahr 2023 waren wieder viele Organisationsänderungen zu verzeichnen, die nachfolgend dargestellt werden.

Der Kreistag hat für das Haushaltsjahr 2023 die Erweiterung des Stellenplanes um zwei Beigeordnetenstellen beschlossen.

Im Jahr 2022 wurde der Fachbereich 0 – Stabsbereich des Landrates eingerichtet. Im Laufe des Jahres 2023 wurden weitere Änderungen in der Organisationsstruktur im Fachbereich 0 vorgenommen. Bereits zum 01.05.2023 wurde der Fachdienst Brand- und Katastrophenschutz aus dem Fachbereich 2 herausgelöst und als Fachdienst 93 Zivil-, Brand- und Katastrophenschutz im Stabsbereich ausgewiesen. In den neuen Fachdienst wurden neben dem Kreisbrandmeister und der neu geschaffenen Stelle „Referent/in Zivil- und Katastrophenschutz“ auch die Mitarbeitenden aus der Brandschutzdienststelle des Fachdienstes 44 Technische Bauaufsicht II zugeordnet. Durch die Verlagerung in den Stabsbereich des Landrates bringt die organisatorische Nähe zum Landrat als Hauptverwaltungsbeamter im Krisen- und Katastrophenfall (Waldbrände, Pandemien etc.) Vorteile mit sich.

Des Weiteren wurde der bisherige Fachdienst 04 Wirtschaftsförderung, Klimaschutz, Regionalentwicklung und Tourismus ab dem 01.10.2023 direkt dem weiteren Beigeordneten Dr. Löwer zugeordnet. Die neue Bezeichnung lautet FD 32 - Digitale Infrastruktur und Wirtschaft.

Im Fachbereich 1 – Innerer Service, zentrale Steuerung und Schulmanagement wurden im Fachdienst 19 – Schul- und Gebäudemanagement/Zentrale Dienste strukturelle Änderungen vorgenommen. Das Team Schul-IT wechselte am 01.05.2023 vom FD 14 – IT-Service in den FD 19.

Die Leitung des Fachbereiches 2 – Ordnung, Sicherheit und Verkehr teilen sich zwei Beschäftigte (sogenannte „Doppelspitze“).

Zum 01.08.2023 wurde im Fachbereich 2 der Fachdienst 23 Ordnungsrecht/ Ausländerbehörde/Personenstandswesen geteilt. Die Aufgaben Ordnungsrecht und Personenstandswesen sind im Fachbereich 2 als Fachdienst 23 verblieben. Die Aufgaben der Ausländerbehörde wurden dem Fachbereich 5 - Soziales als Fachdienst 65 - Ausländerbehörde zugeordnet.

Im Fachbereich 3 – Landwirtschaft, Veterinärwesen, Gesundheit und Schülerbeförderung lag insbesondere im Fachdienst Gesundheit in den vergangenen drei Jahren der Fokus auf der Bewältigung der zusätzlichen Aufgaben bedingt durch die Covid19-Pandemie. Durch einen Nachtrag für den Haushalt 2022 wurden befristet 20 Stellen für Containment Scouts zur Verfügung gestellt. Durch die Unterstützung der zusätzlichen Mitarbeitenden konnten im Laufe des Jahres 2023 alle noch ausstehenden Aufgaben im Rahmen der Covid19-Pandemie abgeschlossen und weiterhin bestehende Aufgaben strukturiert in die Linie überführt werden. Die Befristung der Containment Scout Stellen endete mit dem 30.09.2023.

Im Fachbereich 4 - Recht, Bauen, Umwelt, Kataster und Vermessung wurde bereits jetzt aufgrund des bevorstehenden altersbedingten Ausscheidens von Führungskräften mit der Implementierung einer Teamstruktur begonnen. Ziel ist es, in den nächsten Jahren eine Teamstruktur aufzubauen, die voraussichtlich alle Stellen der Fachdienste 43 und 44 in Teams unter einer Leitung in einem Fachdienst zusammenfasst. Dazu wurden

zunächst zwei Teams gebildet – das Team Technische Sachbearbeitung 1 und das Team bauordnungsrechtliche Genehmigungen/Verfahren.

Im Fachdienst 45 – Kataster, Vermessung und Grundstückswertermittlung wurde zum 01.08.2023 die Leistung "Geographisches Informationssystem" zusammen mit den beiden Personalstellen dem Team 45.10 zugeordnet.

Im Fachdienst 52 – Soziales und Wohnen führte die Wohnsituation in den Übergangwohnheimen zur Vorhaltung von Stellen für das Auszugsmanagement.

Im Fachdienst 53 - Kinder, Jugend und Familie waren verpflichtend Stellen für Verfahrenslotsen einzurichten. Deren Aufgabe beinhaltet die Unterstützung und Begleitung junger Menschen und deren Sorge- und Erziehungsberechtigten unabhängig bei der Antragstellung, der Verfolgung und Wahrnehmung von Leistungen der Eingliederungshilfe (über das SGB VIII hinaus). Weiterhin unterstützen Verfahrenslotsen den örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe bei der Zusammenführung der Leistungen der Eingliederungshilfe für junge Menschen in dessen Zuständigkeit.

Der Fachdienst 57 - Finanzhilfen für Familien hat auf der Grundlage des Kreistagsbeschlusses 2023/514 die Aufgabe zur Tagespflege zum 01.08.2023 übernommen. Hier erfolgte eine Änderung des öffentlich-rechtlichen Vertrages mit den Kommunen des Landkreises. Für die Aufgabenbewältigung werden vorerst 3,0 VZÄ ausgewiesen.

Die Umsetzung der Umstrukturierungen in 2023 einschließlich der Vorbereitung der Neustrukturierung der Aufbauorganisation der Kreisverwaltung und die Haushaltsstruktur, den Stellenplan und die IT-Struktur zum 01.01.2024 anzupassen, hat umfangreiches Zeitpotenzial gebunden und nimmt es auch noch im Jahr 2024 ein.

Stellenentwicklung in den Fachbereichen

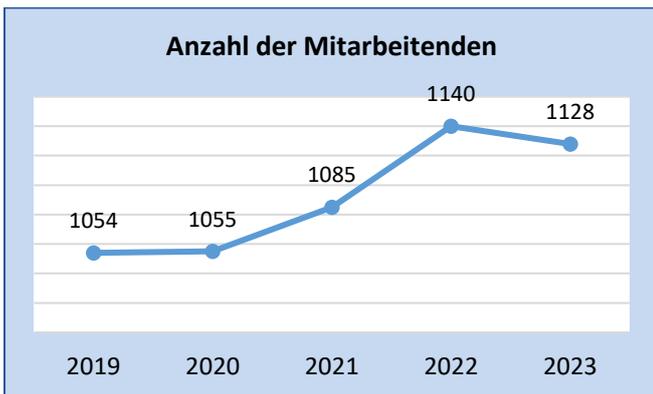
Organisationseinheit	Soll 01.01.2023
Verwaltungsleitung	2,000
Stabsbereichsleitung	30,500
FD Allgemeines Recht	6,000
Personalrat	3,513
Rechnungsprüfungsamt	13,000
FD Wirtschaftsförderung	9,000
Fachbereich Innerer Service, Zentrale Steuerung und Schulmanagement	11,000
FD Zentrale Steuerung	7,000
FD Personal und Organisation	21,880
Besondere Stellen mit Dienst- und Arbeitsleistung	7,000
Pandemiepool	11,000
Besondere Stellen ohne Dienst- und Arbeitsleistung	6,000
Beendigung Ausbildung	13,000
Befristete Erwerbsunfähigkeit	4,000
FD IT-Service	32,000
FD Finanzen	38,282
FD Grundstücksverkehr	5,000
FD Kreisstraßenbetrieb	33,000
FD Schul- und Gebäudemanagement / Zentrale Dienste	135,795
Fachbereich Sicherheit, Ordnung und Verkehr	4,822
FD KFZ-Zulassung	18,308
FD Straßenverkehrsbehörde / Verkehrsüberwachung	18,000
FD Ordnungsrecht / Ausländerbehörde/ Personenstandswesen	21,846
FD Brand- und Katastrophenschutz	14,000
FD Rettungswesen	6,820
FD Verkehrsmanagement	5,000
FD Fahrerlaubnisbehörde	11,000
Fachbereich Landwirtschaft, Veterinärwesen, Gesundheit und Schülerbeförderung	10,000
FD Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung	26,260
FD Gesundheit	89,644
FD Schülerbeförderung, Kultur und Sport	11,167
FD Landwirtschaft	16,769
Fachbereich Recht, Bauen, Umwelt, Kataster und Vermessung	2,154
FD Öffentliches Recht / Kommunalaufsicht / Denkmalschutz	22,000
FD Technische Bauaufsicht I	26,872
FD Technische Bauaufsicht II	27,538
FD Kataster, Vermessung und Grundstückswertermittlung	45,897
FD Umwelt	36,872
Fachbereich Soziales	2,000
FD Soziales und Wohnen	97,077
FD Kinder / Jugend / Familie	97,769
FD Finanzhilfen für Familien	48,513
FD Integration und Beratung/Arbeitgeberservice	89,077
FD Grundsicherung	55,077
FD Serviceangelegenheiten	34,000
gesamt:	1227,452

Organisationseinheit	Soll 31.12.2023
Verwaltungsleitung	3,000
Stabsbereichsleitung	31,500
FD Allgemeines Recht	6,000
FD Zivil-, Brand- und Katastrophenschutz	20,000
Personalrat	3,513
Rechnungsprüfungsamt	13,000
FD digitale Infrastruktur und Wirtschaft	8,000
Fachbereich Innerer Service, Zentrale Steuerung und Schulmanagement	12,000
FD Zentrale Steuerung	5,000
FD Personal und Organisation	21,288
Besondere Stellen mit Dienst- und Arbeitsleistung	4,000
Pandemiepool	5,000
Besondere Stellen ohne Dienst- und Arbeitsleistung	7,000
Beendigung Ausbildung	3,000
Befristete Erwerbsunfähigkeit	4,000
FD IT-Service	22,000
FD Finanzen	38,282
FD Grundstücksverkehr	5,000
FD Kreisstraßenbetrieb	33,000
FD Schul- und Gebäudemanagement / Zentrale Dienste	145,846
Fachbereich Sicherheit, Ordnung und Verkehr	2,897
FD KFZ-Zulassung	18,795
FD Straßenverkehrsbehörde / Verkehrsüberwachung	18,590
FD Ordnungsrecht / Personenstandswesen	5,000
FD Rettungswesen	7,000
FD Verkehrsmanagement	5,000
FD Fahrerlaubnisbehörde	11,000
Fachbereich Landwirtschaft, Veterinärwesen, Gesundheit und Schülerbeförderung	10,000
FD Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung	27,282
FD Gesundheit	67,605
FD Schülerbeförderung, Kultur und Sport	12,520
FD Landwirtschaft	16,770
Fachbereich Recht, Bauen, Umwelt, Kataster und Vermessung	1,797
FD Öffentliches Recht / Kommunalaufsicht / Denkmalschutz	22,000
FD Technische Bauaufsicht I	31,641
FD Technische Bauaufsicht II	17,769
FD Kataster, Vermessung und Grundstückswertermittlung	47,872
FD Umwelt	37,846
Fachbereich Soziales	2,000
FD Soziales und Wohnen	104,128
FD Kinder / Jugend / Familie	99,178
FD Finanzhilfen für Familien	49,718
FD Integration und Beratung/Arbeitgeberservice	88,077
FD Grundsicherung	55,077
FD Serviceangelegenheiten	36,000
FD Ausländerbehörde	18,667
gesamt:	1204,658

Personalmanagement

Personalstruktur – Stand und Entwicklung

Zum Stichtag 31.12.2023 waren 1.182 Mitarbeitende in unserer Verwaltung tätig. Abzüglich einiger Beschäftigtengruppen, die für die nachfolgenden personalwirtschaftlichen Statistiken nicht berücksichtigt wurden (Auszubildende, Tierärzte außerhalb öffentlicher Schlachthöfe, Studenten im dualen Studium, geringfügig Beschäftigte), gehen wir von 1.128 Mitarbeitenden aus. Das sind 12 Mitarbeitende weniger im Vergleich zum Vorjahr.



Der Anteil an Beamtinnen/Beamten ist innerhalb der Kreisverwaltung mit 4,4 % gleichgeblieben.



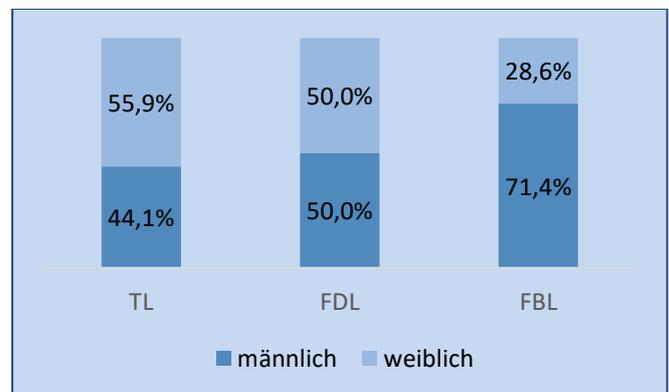
Die Geschlechterverteilung hat sich zum Vorjahr leicht verändert. Der Anteil der männlichen Beschäftigten ist um 0,6 Prozent auf 31,3 Prozent gestiegen und der weibliche Anteil ist entsprechend um 0,6 Prozent gesunken.



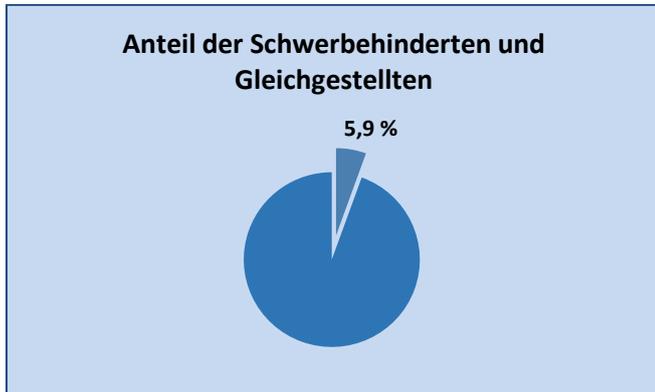
Gemäß den Zielen und Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan haben wir bei Stellenbesetzungen die Aufgabe, auf die Herstellung von Gleichgewichten hinzuwirken und möglichst darauf Einfluss zu nehmen.

Im Jahr 2023 hat sich der Anteil männlicher und weiblicher Führungskräfte in den Ebenen Teamleitung und Fachdienstleitung leicht verändert. Die Verschiebung in der Fachbereichsebene erklärt sich in der Doppelspitze im Fachbereich 2 (2022: 20 Prozent). Weiterhin haben sich einige Verschiebungen durch noch derzeitiger kommissarisch besetzte Stellen ergeben.

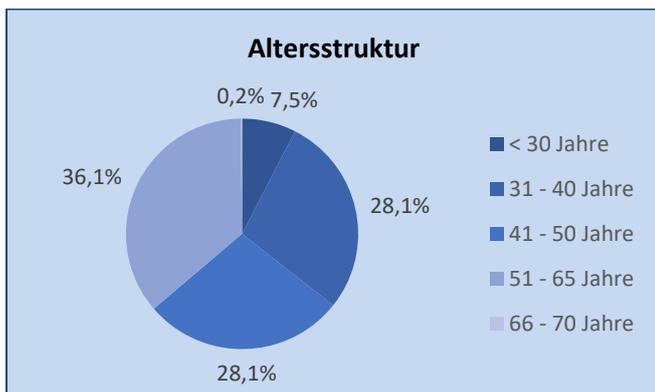
Es wurde im Jahr 2023 nur eine Führungsposition final neu besetzt.



Der Anteil der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellten hat sich im Berichtsjahr zum Vorjahr nicht verändert und beträgt weiterhin 5,9 Prozent. Damit liegt er weiterhin über der gesetzlichen Quote von 5 %.

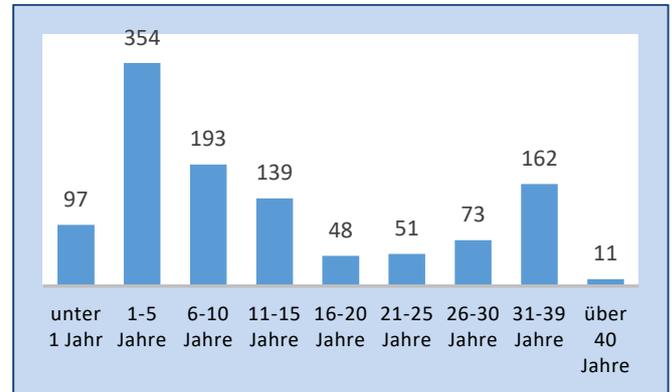


Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden im Jahr 2023 steigt leicht auf 46,7 Jahre. Der Anteil der Mitarbeitenden unter 30 Jahren liegt im Berichtsjahr bei 7,5 Prozent. In der Alterskategorie 31-40 Jahre haben wir eine Steigerung um 1,0 Prozent zu verzeichnen und in der Alterskategorie 41-50 Jahre hat sich im Vergleich zum Vorjahr eine Erhöhung um 1,1 % ergeben. Der Anteil der 51-65-Jährigen hat sich um 2,1 % auf 36,1 % verringert. Insbesondere die Zahl der Neueinstellungen hat zur Stabilisierung des Durchschnittsalters in der Kreisverwaltung beigetragen.



Das nachfolgende Diagramm stellt die Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeitenden dar. Im Durchschnitt sind unsere Mitarbeitenden in diesem Jahr 12,5 Jahre beim Landkreis Potsdam-Mittelmark beschäftigt. Der Anteil der Mitarbeitenden, welche weniger als 10 Jahre beim Landkreis beschäftigt sind, ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen und macht einen Anteil von 57,1 Prozent aus. Dies ist auf die vielen Neueinstellungen der letzten

Jahre zurückzuführen. Veränderungen zum Vorjahr haben sich insbesondere in der Kategorie 11-15 Jahre ergeben. Hier sind es 45 Beschäftigte mehr. Zudem waren 21 Beschäftigte weniger als im Vorjahr der Kategorie 26-30 Jahre zugeordnet.

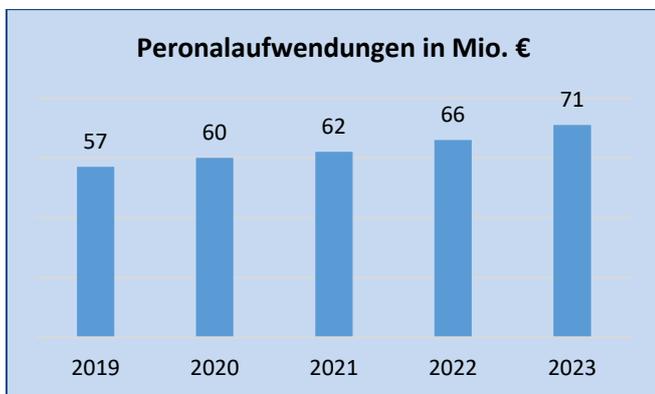


Personalaufwendungen inklusive Tarif- und Besoldungsentwicklung

Die Personalaufwendungen wurden für 2023 mit 71,9 Mio € veranschlagt und zu 98,61 % in Anspruch genommen. Die Höhe der Personalaufwendungen lag bei 70,9 Mio €. Die Steigerungen beruhen insbesondere auf folgenden Tariferhöhungen.

Die aktuelle Laufzeit des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunale Arbeitgeber) gilt für die Zeit vom 01.01.2023 bis 31.12.2024. Es wurde ein steuer- und sozialabgabenfreies Inflationsausgleichsgeld in Höhe von 3.000 Euro vereinbart. Die Auszahlung begann mit einem Betrag von 1.240 Euro netto im Juni 2023, gefolgt von weiteren monatlichen Zahlungen von 220 Euro netto für die Monate Juli 2023 bis Februar 2024.

Ausbildungs- und Praktikantenentgelte wurden zum gleichen Zeitpunkt um 150 Euro erhöht. Die Auszubildenden und Praktikanten bekamen ein Inflationsausgleichsgeld von 620 Euro sowie weitere Zahlungen in Höhe von 110 Euro netto monatlich von Juli 2023 bis Februar 2024.

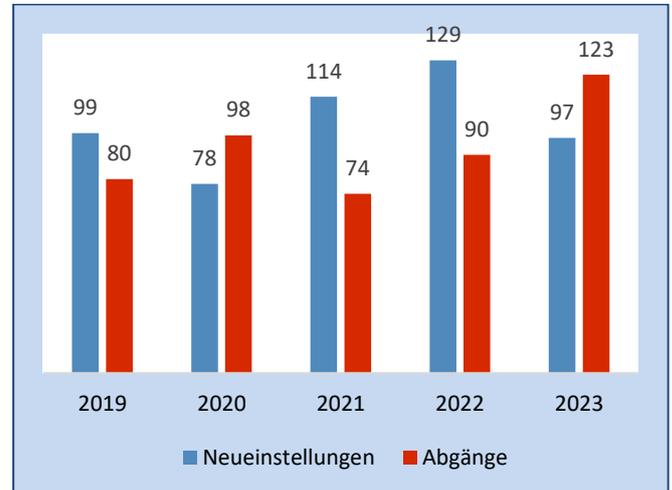


Der Anteil der Personalaufwendungen an den Gesamtaufwendungen unseres Landkreises ist leicht von 12,5 Prozent auf 12,1 Prozent gesunken.



Personalwirtschaftliche Statistik / Maßnahmen

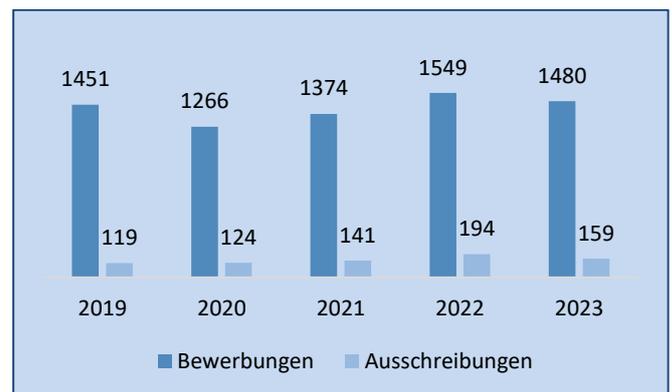
Im Berichtsjahr haben wir mehr Abgänge als Neueinstellungen zu verzeichnen. Es sind insgesamt 26 mehr Abgänge als Neueinstellungen. Insbesondere zum Stichtag 31. Dezember 2023 haben 21 Mitarbeitende den Landkreis verlassen.



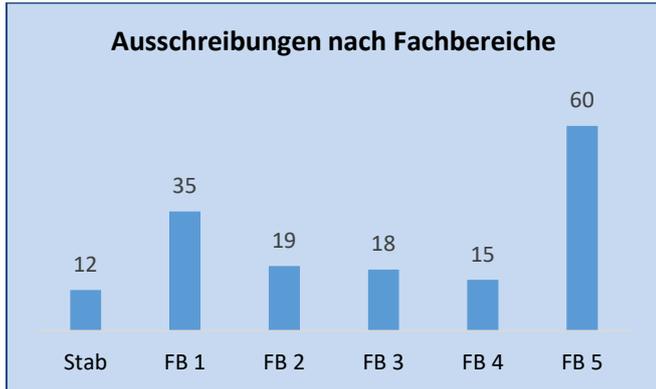
Im Jahr 2023 wurden 159 Stellengesuche veröffentlicht (18 Prozent weniger im Vergleich zu 2022).

Die durchschnittliche Anzahl der Bewerbungen je Stellenausschreibung ist auf 9,3 gestiegen (Vorjahr: 7,9).

Somit haben wir wieder einen leichten Anstieg zu verzeichnen, der eventuell auf die Schärfung unseres Recruitings zurückzuführen ist.

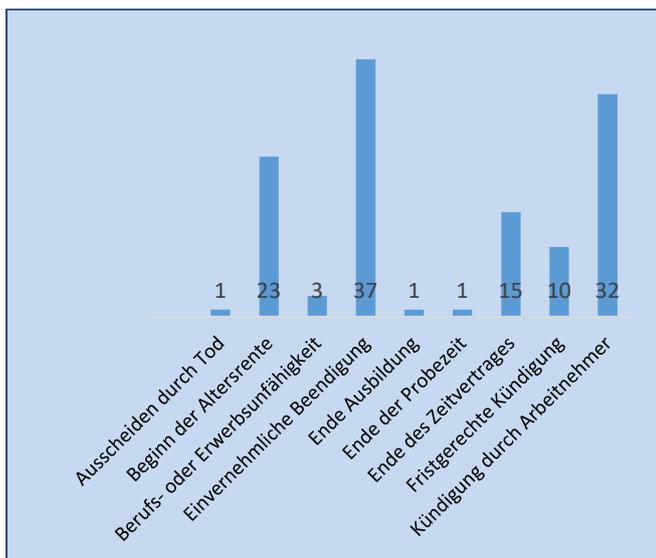


Die meisten Stellen wurden für die Fachbereiche 5 und 1 veröffentlicht.



Im Berichtsjahr wurden 123 Beschäftigungsverhältnisse beendet, das sind 33 mehr als im Vorjahr. Die Beendigungen mit einer Kündigung durch den Arbeitnehmer und durch Aufhebungsvertrag nahmen bei den Beendigungsgründen den überwiegenden Anteil ein. 23 Beschäftigungsverhältnisse wurden durch den Eintritt in die Altersrente beendet.

Als Arbeitgeber interessiert uns natürlich, warum Beschäftigte einen Aufhebungsvertrag schließen oder selbst kündigen. Dazu werden Exit-Gespräche mit den Mitarbeitenden geführt wie an anderer Stelle im Bericht noch näher erläutert. Vermehrt ist es der Dienort, der zur Veränderung führt.



In den kommenden Jahren ist mit einem erheblichen Wandel zu rechnen. Es wird erwartet, dass knapp 10 Prozent der Beschäftigten altersbedingt ausscheiden werden.

Für ein Praktikum in unserer Kreisverwaltung gingen im Jahr 2023 insgesamt 57 Bewerbungen ein. Im Vergleich zum Vorjahr (2022: 86) ist damit erstmals wieder ein Rückgang zu verzeichnen. 38 Praktikantinnen und Praktikanten konnte ein Einblick in die Kreisverwaltung ermöglicht werden.



Überwiegend konnten Praktika im Rahmen von Studiengängen, insbesondere im Bereich der Tiermedizin, sowie Schülerpraktika in den unterschiedlichsten Bereichen ermöglicht werden. Auch im Rahmen von Umschulungen zur/zum Verwaltungsfachangestellten gab es wieder Anfragen für ein Praktikum in unserer Kreisverwaltung. Es ist dabei äußerst wünschenswert, möglichst viele Praxiseinsätze und Praktika zu realisieren, da über diesen Weg gegebenenfalls auch zukünftige Mitarbeitende gefunden werden können.

PM als attraktiver Arbeitgeber

Mitarbeiterbefragung 2023

Als weiteres Instrument zur kontinuierlichen Verbesserung der Zusammenarbeit ist in der Kreisverwaltung durch die Hauptverwaltungskonferenz im Februar 2023 die Einführung einer regelmäßigen Evaluation der Zufriedenheit der Mitarbeitenden durch eine standardisierte Online-Umfrage beschlossen worden.

Im Rahmen einer Arbeitsgruppe aus Vertretenden aller Fachbereiche und unter Beteiligung des Personalrates sowie der Beauftragten für Gleichstellung und dem Beauftragten für Datenschutz und Informationssicherheit wurde im Projektbereich Verwaltungskultur die Durchführung einer Online-Befragung vorbereitet.

Die Befragung fand in der Zeit vom 2. bis 22. Oktober 2023 ausschließlich online statt. Von 1.138 eingeladenen Mitarbeitenden haben 572 Mitarbeitende die Umfrage abgeschlossen. Bei einer Teilnahmequote von 50 % und umfangreichen Rückmeldungen werden die Schwerpunkte bereits deutlich: Durch Ausbau und Förderung von Wertschätzung und Anerkennung sowie die Etablierung einer guten Fehlerkultur und Förderung von Transparenz kann der Zufriedenheitsindex der Mitarbeitenden von derzeit 3,6 (von 5 = sehr zufrieden) gesteigert werden. Die detaillierte Auswertung der Umfrage und ein abgestimmter Maßnahmenplan werden im ersten Halbjahr 2024 vorliegen.

Willkommenstage

Die Willkommenstage sind ein wichtiges Onboardinginstrument, welches nicht mehr wegzudenken ist. Zunächst wurden noch fünf Willkommenstage im Online-Format durchgeführt. Hier begrüßten wir 76 neue Beschäftigte. Es bestand jedoch der Wunsch, die Willkommenstage wieder im Präsenzformat stattfinden zu lassen. So wurde ein neues Format erarbeitet und erstmals im Oktober 2023 durchgeführt. Neben der Präsenzveranstaltung erhielten die 36 neuen Beschäftigten während einer zweistündigen Veranstaltung im Onlineformat einen Überblick zu technischen Themen (GroupWise, Kommunalportal, Rainbow, Moodle). Sowohl die neuen Beschäftigten als auch der Arbeitgeber haben beide Veranstaltungen sehr positiv wahrgenommen. Für das Jahr 2024 sind bereits zwölf Termine geplant.

Buddy-Programm

Seit dem Jahr 2022 haben wir im Onboarding-Prozess auch die soziale Integration und verstärkte Identifizierung mit dem Arbeitgeber intensiviert. In diesem Zusammenhang wurde das Buddy-Programm konzipiert. Dieses umfasst, dass neue Mitarbeitende für die ersten drei Monate nach der Einstellung einen langjährigen Mitarbeitenden an die Seite erhalten und ein Buddy-Paar bilden. Hier wird insbesondere Wert daraufgelegt, dass keine Gemeinsamkeiten im Tätigkeitsfeld bestehen. Im Rahmen eines ungezwungenen Austausches, egal ob persönlich bei einem Spaziergang, einer gemeinsamen Kaffeepause oder auch telefonisch, können Gepflogenheiten der Kreisverwaltung und „ungeschriebene Hausegeln“ locker besprochen werden. Auch kann der Buddy Tipps zu verwal-

tungsinternen Abläufen geben. Anhand der Rückmeldungen von den ersten Buddy-Paaren kann ein positives Fazit wie dieses gezogen werden:

Feedback einer neuen Mitarbeiterin zum Buddy-Programm:

*„Ich bin mit dem Programm sehr zufrieden. Mein Buddy hat mich sehr herzlich willkommen geheißen und obwohl es nicht leicht war, gemeinsame Termine zu finden, war es einfach schön zu wissen, dass ich mich jederzeit bei ihr hätte melden können, es gab spontane Begegnungen im Flur und auch gemeinsame Mittagspause. Die persönliche Ebene war sofort herzlich, offen und vertraulich. Ich habe nicht das Gefühl, dass es Fragen gibt, die ich meiner Vorgesetzten oder meinen Team-Kolleg*innen nicht stellen könnte. Trotzdem bin ich über den Kontakt zum Buddy sehr dankbar und würde jedem/jeder neuen Mitarbeiter*in wünschen, einen Buddy an die Seite zu bekommen. Außerdem hilft der Kontakt zu einem anderen Bereich, die Struktur des Landkreises noch besser zu verstehen.“*

Aktuell ist es noch nicht möglich, jeder/jedem neuen Mitarbeitenden einen Buddy zur Seite zu stellen, da dieses Programm von der Bereitschaft der Mitarbeitenden lebt, welche sich als Buddy zur Verfügung stellen. Zukünftig arbeiten wir noch an einer Optimierung der Zuordnung der Buddy-Paare und an der Sichtbarkeit der positiven Effekte des Buddy-Programms.

Exitgespräche

Die Exitgespräche sind ein wichtiges Instrument unserer Offboardingkultur. Sowohl Mitarbeitende, die durch Eigenkündigung bzw. Aufhebung des Arbeitsverhältnisses unsere Kreisverwaltung verlassen haben, als auch diejenigen, die in den Ruhestand eingetreten sind, haben eine Einladung zum Exitgespräch erhalten. Insgesamt nutzten 14 Mitarbeitende das angebotene Gespräch, welches telefonisch stattfand. Eine Vielzahl der Mitarbeitenden hat auf ein Gespräch verzichtet, was für uns als Arbeitgeber sehr schade ist. Denn über diese Gespräche kann der Arbeitgeber Informationen erlangen, die ihm bei der Entwicklung der Arbeitgeberattraktivität hilfreich sein können. Ebenso können sie bei konstruktiver Kritik einen Ansatz für Veränderungen liefern.

Vielfach benannte Gründe für das Verlassen unserer Kreisverwaltung sind insbesondere andere,

lukrativere Verdienstmöglichkeiten, eine bessere Anbindung der neuen Arbeitsstelle an den Wohnort und die persönliche Entwicklung.

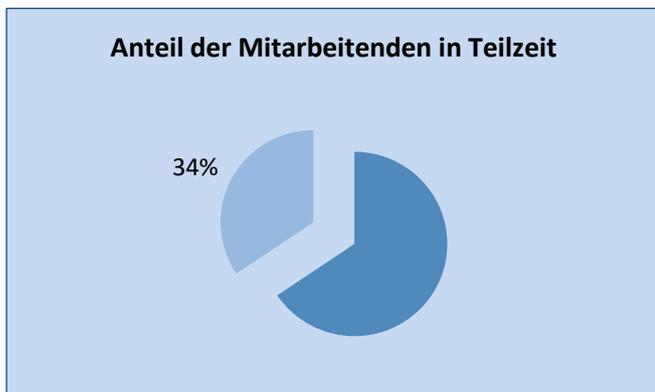
Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mit einer flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortsgestaltung kommen wir unseren Mitarbeitenden insbesondere bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entgegen und können somit als Arbeitgeber unterstützen. Weiterhin greift seit dem 01.01.2023 die tariflich vereinbarte 39-Stunden-Woche.

Teilzeit / Elternzeit

Viele Mitarbeitende finden die Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst attraktiv. Denn Teilzeit bietet die Chance, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren. Im Jahr 2023 arbeiteten insgesamt 34,1 % aller Beschäftigten in Teilzeit. Das sind 0,5 % weniger als im Vorjahr.

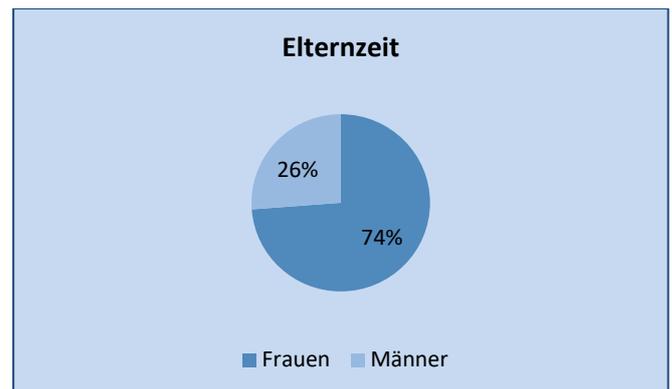
Im Durchschnitt arbeiteten die weiblichen Teilzeitkräfte 31,9 Wochenstunden und die männlichen Teilzeitkräfte 31,4 Wochenstunden. Die Modelle der Teilzeitarbeit sind vielfältig und in den meisten Fällen konnte den individuellen Wünschen der Mitarbeitenden zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben entsprochen werden.



Der Anteil männlicher Mitarbeitender in Teilzeit ist im Vergleich zum Vorjahr um ein Prozent gestiegen.



In diesem Jahr waren 42 Mitarbeitende in Elternzeit. Das sind 12 mehr als im Vorjahr. Dabei ist die Quote bei den männlichen Mitarbeitenden weiter gestiegen und lag bei 26 Prozent (Vorjahr: 17 Prozent). Die Männer beanspruchten im Durchschnitt 1,3 Monate Elternzeit.



Zeitwertkonten

Zeitwertkonten werden nach wie vor als individuelles Instrument im Rahmen der Arbeitgeberattraktivität in Anspruch genommen. Bruttoentgelt wird angespart, um es für Zeiten einer Freistellung einzusetzen. Bei den Willkommenstagen werden neue Beschäftigte auch über diese Möglichkeit informiert. Im Berichtsjahr haben 11 Mitarbeitende eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber geschlossen. In 12 Fällen wurden Änderungen zu den bestehenden Vereinbarungen vorgenommen.

Sonderurlaub

Die Inanspruchnahme von Sonderurlaub mit Verrechnung der Jahressonderzahlung war in diesem Jahr für 15 Mitarbeitende ein Instrument flexibler Arbeitszeitgestaltung. Das waren zwei Mitarbeitende mehr als im Vorjahr.

Flexibler Arbeitsort

Nachdem die Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung des Arbeitsortes im Dezember 2022 verabschiedet wurde, war nun auch der rechtliche Rahmen für zukünftiges ortsflexibles Arbeiten in unserer Verwaltung gesteckt und die formellen Bedingungen benannt. Mitarbeitende können sich für Telearbeit oder mobile Arbeit entscheiden. Die jeweiligen Muster für die Zusatzvereinbarungen zum Arbeitsvertrag wurden erarbeitet und die Mitarbeitenden hatten und haben die Möglichkeit, den Antrag digital über das Kommunalportal zu stellen. Natürlich muss hier auch die Führungskraft mitwirken, inwieweit unter Beachtung der dienstlichen Erfordernisse dem Antrag entsprochen werden kann. Bis zum Ende des Jahres 2023 war der überwiegende Anteil an Vereinbarungen geschlossen.

Personalentwicklung

Im Jahr 2023 haben wir ein aktualisiertes **Personalentwicklungskonzept** vorgelegt. In verschiedenen Formaten haben wir gemeinsam mit den Führungskräften der Kreisverwaltung die Ziele unserer künftigen Personalentwicklung zusammengetragen und darin gebündelt dargestellt. Danach wollen wir mit einer gezielten Personalentwicklung eine stärkere Mitarbeitendenbindung aufbauen, die Personalgewinnung als wichtiges Instrument der Personalentwicklung ansehen und verfolgen gezielt das Fördern von Talenten. Neben den Leitprinzipien und Beteiligten der Personalentwicklung bietet das Personalentwicklungskonzept einen Überblick über unsere konkreten Handlungsfelder und Instrumente. Im Detail kann sie von allen Interessierten auf der Homepage der Kreisverwaltung nachgelesen werden.

Ausgehend hiervon wurde auch **die Dienstvereinbarung Weiterqualifizierung** modifiziert. Größte Veränderung in dieser ist, dass eine grundsätzlich geforderte Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden an längerfristigen Weiterqualifizierungen entfällt und diese nur noch in besonderen Fällen zum Tragen

kommt. Ebenso wurde die sogenannte „Bindungsfrist“, welche nach dem Abschluss einer Weiterqualifizierung vereinbart war, reduziert.

Ausbildung und Studium

Die Ausrichtung unseres Ausbildungs- und Studienangebotes haben wir, insbesondere aufgrund von fehlenden verfügbaren Fachkräften, zukunftsweisend erweitert. Es erfolgte die Wiederaufnahme der Ausbildung zum/r Vermessungstechniker/in sowie die Möglichkeit zur Absolvierung des dualen Studienganges Vermessung und Geoinformatik in Zusammenarbeit mit der Hochschule Anhalt. Diese neuen Bildungsgänge werden fachlich im Fachdienst 45, Kataster, Vermessung und Grundstückswertermittlung, betreut. Hier können wir auf kompetente Fachkräfte und Ausbilder zurückgreifen.

Wiederholt haben wir auf uns als Arbeitgeber und Ausbilder aufmerksam gemacht. Es erfolgten Messteilnahmen an der halbjährlichen Ausbildungsmesse LEVEL UP in Bad Belzig im Mai und November 2023, der Karrieremeile in Teltow sowie an der Jobinale in Potsdam. Auch die Präsenz im mehrtägigen Format des JobNavis PM konnten wir sicherstellen.

Ein neuer Imagefilm für die Ausbildung wurde in Unterstützung vieler Fachdienste und Ausbilder/innen erstellt und ist auf der Karriereseite des Landkreises zum Thema Ausbildung zu finden (<https://www.potsdam-mittelmark.de/ausbildung>).

Auch unsere Präsenz an den Schulen des Landkreises haben wir fortgesetzt und so stellten wir die Ausbildungsmöglichkeiten in der Verwaltung in den einzelnen Schulen in unterschiedlichen Formaten vor. Insbesondere durch die persönliche Präsenz der Ausbildungsleitung und Auszubildenden lässt sich eine transparente und gezielte Ansprache sicherstellen, welche oftmals in eine Bewerbung bzw. auch Einstellung mündet.

Am Zukunftstag, welcher im April 2023 stattfand, konnten wir sieben junge Menschen im Alter zwischen 12 und 17 Jahren in unserem Hause begrüßen.

Zur Unterstützung in der Ausbildungsgestaltung unserer kreisangehörigen Gemeinden und Ämter ermöglichten wir auch einen Ausbildungseinsatz

für die dortigen Auszubildenden in unserer Kreisverwaltung. In 2023 erfolgte ein Einsatz für die Gemeinde Groß Kreutz im Bereich wirtschaftliche Jugendhilfe.

Im Jahr 2023 strebten wir die Besetzung von insgesamt sechs Stellen für eine Ausbildung zum/r Verwaltungsfachgestellten und zwei für den Ausbildungsberuf Vermessungstechniker/in an. Bei den dualen Studiengängen strebten wir für alle angebotenen Studienplätze eine Besetzung von jeweils zwei Plätzen an.

Im Auswahlverfahren für die Besetzung der Ausbildungs- und Studienplätze gingen insgesamt 245 Bewerbungen ein. Leider war auch in diesem Berichtsjahr ein Rückgang bei den Bewerberzahlen zu verzeichnen.

Für den wieder angebotenen Ausbildungsberuf Vermessungstechniker/in erhielten wir insgesamt 12 Bewerbungen. Wir konnten jedoch nur einen Ausbildungsplatz besetzen. Hauptsächlich scheitern viele Bewerbende an den zwingend erforderlichen Mathematikkenntnissen, welche für den Ausbildungsberuf unerlässlich sind.

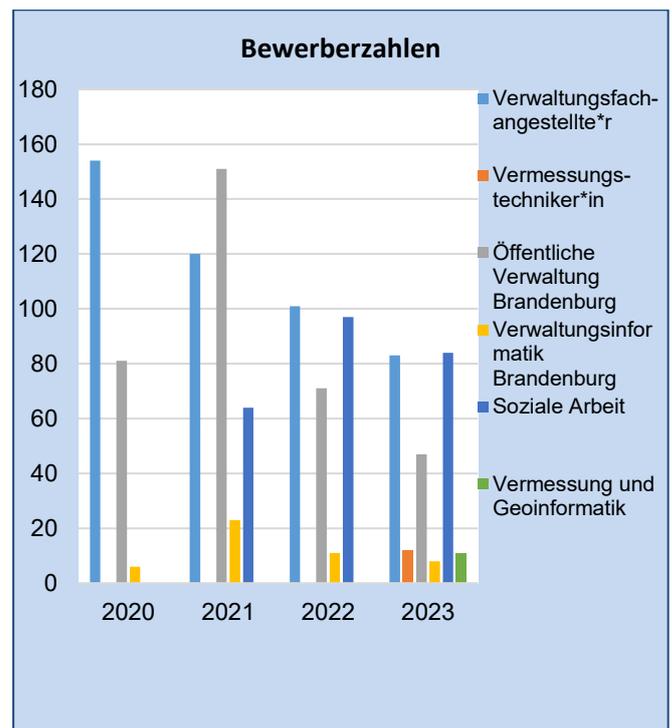
Einen spürbaren Rückgang der Bewerbenden um 28 Prozent zum Vorjahr (2022: 102; 2023: 73) mussten wir zum Ausbildungsangebot zum/r Verwaltungsfachangestellten feststellen. Von den ausgeschriebenen sechs Plätzen konnten im ersten Verfahren nur vier Plätze besetzt werden. Bereits wie im Vorjahr hat sich eine erneute spätere Ausschreibung im Jahr als zielführend erwiesen und so erfolgte im Mai 2023 ein erneutes Auswahlverfahren mit verkürzter Bewerbungsfrist von zwei Wochen. Aus diesem konnten wir noch eine weitere Ausbildungsstelle besetzen. Eine Ausbildungsstelle blieb weiterhin unbesetzt.

Im Bewerbungsverhalten für den dualen Studiengang „Öffentliche Verwaltung Brandenburg“, welchen wir in Kooperation mit der Technischen Hochschule Wildau anbieten, ist ein deutlicher Bewerbungsrückgang (2021:151; 2022:71; 2023:47) festzustellen. Insbesondere die steigenden Einstellungszahlen der Landesverwaltung wirken sich gegebenenfalls negativ auf unsere Bewerberzahlen aus. Dennoch war es im Jahr 2023 möglich, beide Studienplätze zu besetzen.

Im Studiengang Verwaltungsinformatik Brandenburg ist die Bewerberlage, schon aufgrund der besonderen Spezifik, eher gering und auch dies setzte sich in diesem Jahr fort. Ausgehend von 8 Bewerbungen konnten wir nur einen Studienplatz besetzen.

Entgegen dem Trend zu allen anderen Studien- und Ausbildungsangeboten ist im dual-digitalen Studiengang Soziale Arbeit ein Einbruch der Bewerberzahlen noch nicht festzustellen. Anhand von 84 Bewerbungen (2021:97) konnten wir die zwei Studienplätze problemlos besetzen. Hier wirkt sich die Besonderheit der digitalen Lehre und das begrenzte Studienangebot im Bereich der Sozialen Arbeit mit dazugehörigen Praxispartnern und der Entgeltzahlung im Studium deutlich aus.

Diese Übersicht zeigt das Bewerbungsverhalten in den letzten vier Jahren.



Zusammenfassend ist festzuhalten, dass wir von den angebotenen Ausbildungs- und Studienplätzen 13 von 16 Plätzen besetzen konnten.

Bedauerlich ist, dass im Berichtsjahr zwei Auszubildende im 2. Ausbildungsjahr ihre Ausbildungen zur Verwaltungsfachangestellten aus persönlichen Gründen aufgegeben haben.

Ein weiteres Element der Ausbildungsgestaltung war die Einführung eines „Azubi-Smalltalks“ in

digitaler Form. In diesem Format, welches alle 2 Monate stattfindet, informiert die Ausbildungsleitung zu allgemeinen Veränderungen in der Kreisverwaltung, klärt allgemeine Fragen zum Ausbildungs- und Studienverlauf und schafft die Möglichkeit zum Austausch und zur Vernetzung untereinander. Insbesondere aufgrund der längeren Abwesenheiten der Studierenden kann dadurch eine bessere Einbeziehung und Identifizierung mit dem Arbeitgeber erfolgen.

Auch der alljährliche **“Azubi-Tag“**, welcher immer vom 3. Ausbildungsjahr organisiert wird, konnte durchgeführt werden. Dieses Mal kam es auf Zusammenarbeit an, da beim Erkunden des Kletterparks in Potsdam besonders gemeinsame Hilfestellungen und Abstimmungen sehr wichtig waren. Bei einem gemeinsamen Mittagessen hatte alle die Gelegenheit, sich über das Erlebnis auszutauschen und auch zu ausbildungsspezifischen Fragen ins Gespräch zu kommen.



Besuch Kletterpark in Potsdam am Azubi-Tag

Ein weiteres Highlight im Ausbildungsjahr ist immer die **“Kennenlernwoche für neue Auszubildende und Studierende“**. Gekennzeichnet ist diese durch das Kennenlernen der Verwaltungsstruktur und –kultur sowie den Erwerb von Grundlagen zur Verwaltungstechnik (Telekommunikation Rainbow, E-Mail-System GroupWise, Mitarbeiterportal LOGA, Moodle usw.).



Bild: Begrüßung der neuen Auszubildenden und Studierenden in unseren Räumlichkeiten

Weiterhin ist das Kennenlernen der bereits vorhandenen Auszubildenden und Studierenden von besonderer Bedeutung. Insbesondere durch gemeinsame Aktivitäten wie das Vorstellen der einzelnen Bereiche in Form einer Schnitzeljagd oder eines gemeinsamen Teamevents, im Jahr 2023 Schwarzlichtminigolf, können sehr schnell erste Berührungspunkte abgebaut werden und Kontakte geknüpft werden.

Ebenso erwies sich das Kennenlernen der Verwaltungsleitung, welches im Rahmen eines gemeinsamen Frühstücks stattfand, als sehr wertschätzend. Der Landrat Herr Köhler, der 1. Beigeordnete Herr Dr. Koch sowie der Beigeordnete Herr Dr. Löwer nahmen sich die Zeit, unseren Verwaltungsnachwuchs kennenzulernen und ermöglichten einen Einblick in die Aufgabenvielfalt der Verwaltung sowie die Aufgaben der Verwaltungsleitung.



Kennenlernen der Verwaltungsleitung

Mit jedem Anfang ist auch ein Ende verbunden. So schlossen drei Auszubildende ihre Ausbildung zum/r Verwaltungsfachangestellten im Sommer erfolgreich ab und allen wurde die anschließende Übernahme in ein Arbeitsverhältnis angeboten. Wir haben die Auszubildenden in Form einer schriftlichen Abfrage zu den favorisierten Einsatzorten und Fachdiensten aktiv in die Arbeitsplatzwahl mit einbezogen. Dies ermöglichte uns als Arbeitgeber eine zielgerichtete Auswahl für mögliche Stellen unter Beachtung von Besonderheiten oder Wünschen, z. B. zum Arbeitsort oder zur Arbeitszeit.

Eine Ausgebildete nahm das Angebot zur Übernahme aus privaten Gründen nicht an. Die verbliebenen zwei Ausgebildeten haben ihren festen Platz bei uns in der Verwaltung gefunden.

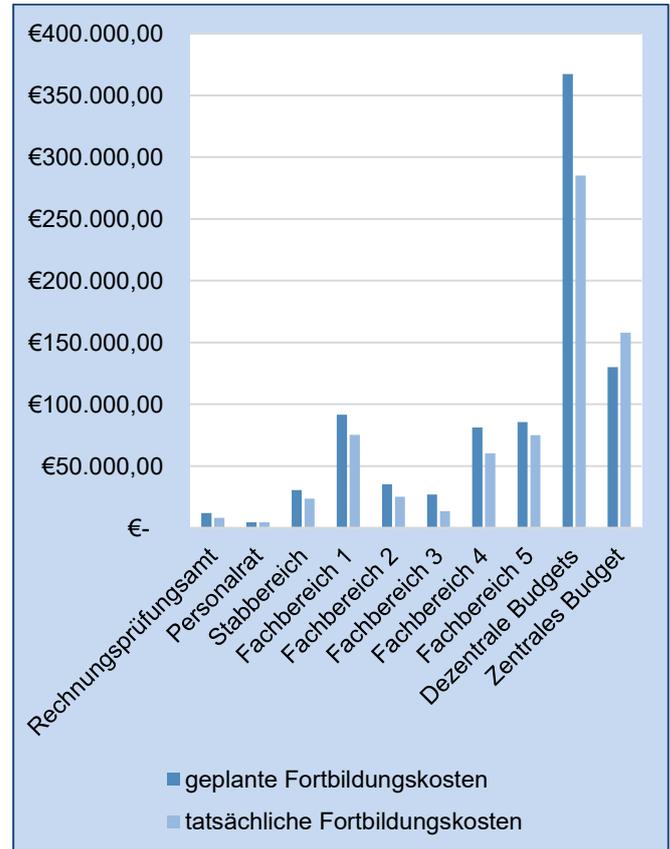
Weiterbildung

Für die **Fortbildungen** unserer Mitarbeitenden wurde im Berichtsjahr ein Gesamt-Fortbildungsbudget in Höhe von 500.000 Euro zur Verfügung gestellt. Es war für Fortbildungen zur Wissenserweiterung und -erhaltung in Form von Seminaren, Workshops und Fachtagungen, Entsendungen zu Weiterqualifizierungen zum Erreichen eines anderen Bildungsabschlusses (z.B: Erste Angestelltenprüfung, Verwaltungsfachwirtlehrgang, Gebäudemanager) sowie für Inhouse-Seminare von allgemeiner Bedeutung und die Bezuschussung von Teamtagen vorgesehen.

Die Erhöhung des Budgetansatzes um 20 Prozent im Vergleich zum Vorjahr war notwendig geworden, da eine Kostensteigerung bei den Bildungsanbietern zu verzeichnen war sowie die Entsendung zu Weiterqualifizierungen in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist. Ein Blick auf die Entsendungen zur Ersten Angestelltenprüfung der vergangenen Jahre zeigt, dass im Laufe von 10 Jahren eine Steigerung um 50 Prozent erfolgte. Insbesondere die Entsendungen zu längeren Weiterqualifizierungen sind sehr kostenintensiv. Aufgrund dieses Anstieges war auch eine Überschreitung des geplanten Ansatzes von 130.000 Euro im zentralen Fortbildungsbudgets festzustellen. Tatsächlich wurden im zentralen Fortbildungsbudget Kosten in Höhe von 158.000 Euro aufgewendet. Ausgeglichen wurde die Überschreitung durch die nur zu 77,6 prozentige Ausschöpfung in den dezentralen Fortbildungsbudgets.

Aus dem zentralen Budget werden Fortbildungen zu allgemeinbildenden Themen wie z.B. Seminare für Quereinsteigende, Gespräche mit schwierigen Bürgern, Auffrischung von Word, Excel und PowerPoint, zu Spezialthemen wie z. B. Schulungen für Brandschutzhelfende sowie die Weiterqualifizierungen, welche die höchsten Kosten verursachen, finanziert.

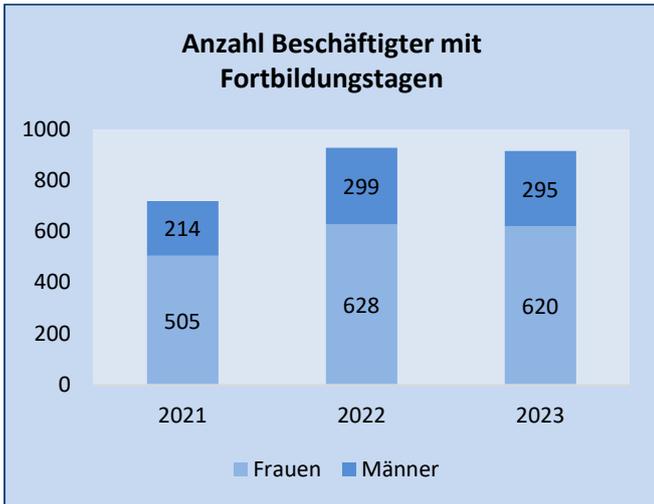
Der nachfolgenden Übersicht können die Planung und Inanspruchnahme der dezentralen Budgets entnommen werden. Daneben ist das zentrale Budget dargestellt.



Auch die absolvierten Fortbildungstage aller Mitarbeitenden zeigten eine deutliche Steigerung. Beliefen sich die Fortbildungstage in 2022 noch auf 3.390 Tage, waren es im Berichtsjahr insgesamt 4.792 Tage, was einen Anstieg um 41 % ausmacht. Dies führen wir auf den erhöhten Schulungsbedarf der zahlreichen neu eingestellten Beschäftigten zurück.

Die Fortbildungskosten umfassten durchschnittlich 393 Euro pro Mitarbeitende/n.

In 2023 haben 915 Mitarbeitende (81 Prozent) die Möglichkeiten zur Fortbildung genutzt. Dies deutet, im Vergleich zum Jahr 2022 mit 87,3 Prozent, auf eine geringfügige Reduzierung der Fortbildungsbereitschaft einzelner Beschäftigte hin und zeigt, dass andere Beschäftigte eher vermehrt Fortbildungen wahrgenommen haben.



Auf das jährlich stattfindende Interessenbekundungsverfahren für die privat motivierte Entsendung zur Vorbereitung auf die Erste Angestelltenprüfung (A1-Lehrgang) und Verwaltungsfachwirtkurs gingen insgesamt zehn Bewerbungen ein, vier für den A1-Lehrgang und sechs für den Verwaltungsfachwirtkurs. Nach der Durchführung eines Personalentwicklungsgesprächs zwischen der direkten Führungskraft und dem Mitarbeitenden sowie der Absolvierung eines Onlinetests konnten eine Entsendung zum A1-Lehrgang und drei Entsendungen zum Verwaltungsfachwirtkurs erfolgen.

Zur Erreichung eines neuen Bildungsabschlusses oder einer fachlichen Zusatzqualifizierung nahmen 58 Beschäftigte an einer Weiterqualifizierung entsprechend der Dienstvereinbarung Weiterqualifizierung teil. Das sind 10 Beschäftigte mehr als im Vorjahr. Der Schwerpunkt lag hier bei einer qualifizierten Verwaltungsausbildung (A1-Lehrgang, Verwaltungsfachwirtkurs).

Dies ist u. a. auch eine Auswirkung dessen, dass vermehrt Quereinsteigende in der Verwaltung ankommen und sie hier im Rahmen der Qualifizierung die Verwaltungsausbildung erlangen.

Weiterqualifizierungen	Frauen	Männer
Agiles Mentoring	3	0
Amtstierärzte-Lehrgang	2	0
Antigewalttrainer*in	1	0
Ausbildung der Ausbilder	2	0
B4-Lehrgang (feuerwehr-technisch)	0	1
BIM-Fachingenieur*in	1	0
Erste Angestelltenprüfung	9	1
Facharzt für öffentliches Gesundheitswesen	1	0
Fachplaner Vorbeugender Brandschutz	0	2
Fachwirt Facility Management	0	3
Führung Plus	1	1
Gesundheitsaufseher*in	1	2
Lebensmittelkontrolleur	0	1
Mediation	1	0
Sachkundelehrgang amtlichen Futtermittelkontrolleur	0	1
Sachverständige Brandschutz	0	1
Systemische Beratung	2	0
Systemische Traumatherapie	1	1
Vergabemanager/in	1	1
Verwaltungsfachwirtkurs	14	2
Zertifizierter Fuhrparkmanager*in	0	1

Im Rahmen des Austausches zwischen den Führungskräften hat sich der seit 2022 bestehende **Führungskräfte-Stammtisch** verstetigt. Bis zum Jahresende 2023 fanden bereits 15 Stammtische zu unterschiedlichen Themen wie z. B. Stellenbeschreibungen, Arbeitsrecht für Führungskräfte, Probezeit erfolgreich begleiten, Zukunftsvision - Aussicht auf den künftigen Bürgerservice und Prozessmanagement statt.

Die Durchführung von **Teamtagen** erfreute sich in allen Fachbereichen auch im Jahre 2023 großer Beliebtheit, insbesondere, da dies der Steigerung des Teamgedankens und –zusammenhalts dient. Gemeinsame Erlebnisse und Erfahrungen stärken die Teambildung und haben positive Auswirkungen auf die Arbeitswahrnehmung. Die Anzahl der Teilnehmenden an Teamtagen blieb im Vergleich zum Vorjahr konstant und umfasste 62 Teams mit insgesamt 624 Mitarbeitenden. Dies entspricht einer Teilnahme von 55 % aller Mitarbeitenden. Durch die gewährte Bezuschussung der Teamtage

durch den Arbeitgeber in Höhe von 25 Euro pro Mitarbeitenden wurden für diese Entwicklungsmaßnahme 9.100 Euro aufgewendet.

Eine weitere Möglichkeit, seine Kompetenzen fernab der Arbeitswelt und des Arbeitsinhaltes zu erweitern, bietet die Inanspruchnahme von **Bildungsfreistellungstagen**. In 2023 nutzten 40 Beschäftigte verschiedenste Fortbildungsangebote in den Themenbereichen Sprache, Gesundheit, Sport. Auch nutzten Mitarbeitende die Möglichkeit von Bildungsreisen. Die Freistellungstage umfassten insgesamt 157 Arbeitstage. Insgesamt ist die Inanspruchnahme im Vergleich zum Vorjahr (153 Bildungsfreistellungstage) konstant geblieben. Auch hier zeigt sich das gesteigerte Bewusstsein zur eigenen Work-Life-Balance.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Über das betriebliche Gesundheitsmanagement haben wir im Berichtsjahr auch wieder eine Vielzahl an Aktivitäten auf dem Gebiet von Events und Sportveranstaltungen, Prävention und seelischer Gesundheit zu verzeichnen.

2. Betriebssportfest

Am 6. September 2023 nahmen insgesamt 343 Beschäftigte des Landkreises Potsdam-Mittelmark und 12 Mitarbeitende der Gemeinde Michendorf an unserem 2. Betriebssportfest in Michendorf teil. Die Teilnehmenden verteilten sich auf 34 Teams, ähnlich wie beim ersten Betriebssportfest 2019.

Durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement wurde mit Unterstützung der SG Michendorf, des Kreissportbundes und des Landessportbundes ein vielfältiges sportliches Programm entwickelt und angeboten.



Siegerteam

Bei unserem Sponsorenlauf wurden in diesem Jahr insgesamt 979 Runden erlaufen und ca. 80 km zu Gunsten des Gastgebers SG Michendorf erradelt. Jede erlaufene und erradelte Runde wurde mit einem Euro prämiert, sodass wir den Verein mit einer aufgerundeten Spendensumme in Höhe von 2.000 € bei der Anschaffung eines ersehnten Fitnessgerätes unterstützen konnten.

Auch das Sportabzeichen des DOSB konnte vom unterstützenden Kreissportbund 4 Mal in Bronze, 17 Mal in Silber und 6 Mal in Gold wieder vergeben werden.

Firmenlauf

Am 23. Mai 2023 fand in Potsdam, Am Neuen Palais im Park Sanssouci, der AOK-Firmenlauf statt. Seit vielen Jahren beteiligen sich engagierte Läuferinnen und Läufer des Landkreises Potsdam-Mittelmark an diesem sportlichen Event. Im vergangenen Jahr haben insgesamt 68 Mitarbeitende den Landkreis vertreten, mit steigender Tendenz zum Vorjahr.

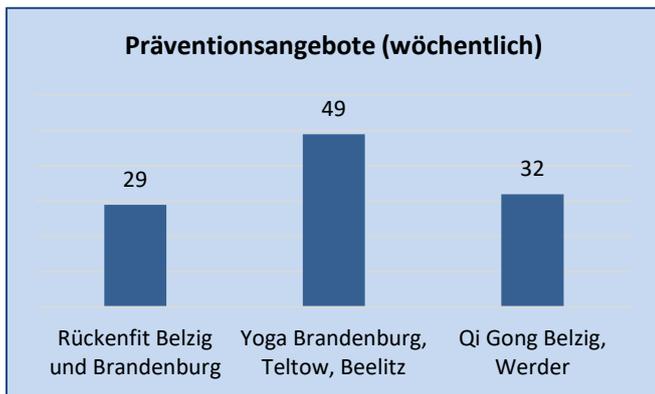
Neben dem AOK Firmenlauf in der Landeshauptstadt hat sich die Kreisverwaltung in 2023 auch wieder beim Bad Belziger Firmenlauf im Rahmen der Altstadtwoche eingebracht. Mit 14 Teilnehmenden konnten wir 5 Teams an den Start bringen und sogar einen der ersten 10 Plätze ergattern. Die Lauf- und Sportbegeisterung unserer Mitarbeitenden wächst zunehmend, sodass wir auch im Jahr 2024 eine Teilnahme anstreben.

Prävention – Gesundheitskurse und Seminare

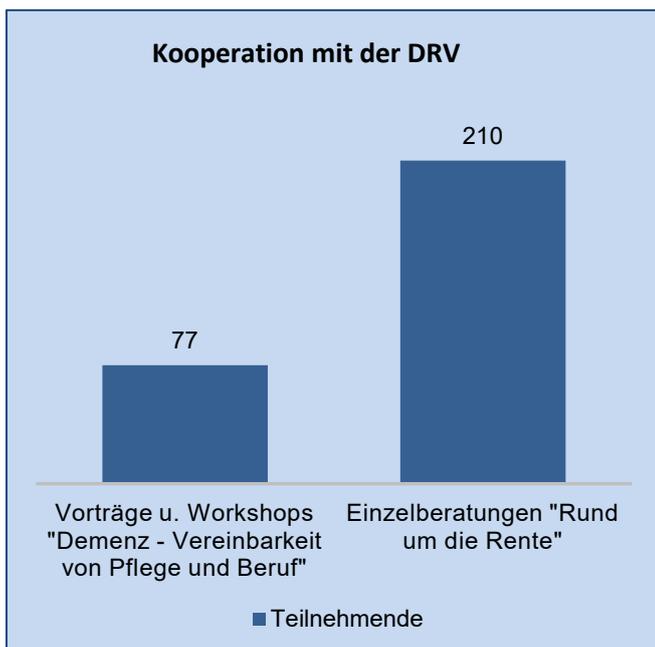
Unser Angebot zu einer kontinuierlichen Teilnahme an Präventionskursen haben wir in Form des Betriebssports fortgeführt. Ein Teilnehmerwechsel soll auch weiterhin in regelmäßigen Abständen stattfinden, um weiteren Mitarbeitenden eine Teilnahmemöglichkeit zu bieten.

Am Standort Bad Belzig haben wir den Kurs „Rücken fit“ bereits im Vorjahr in ein fortlaufendes Angebot übernommen. Auch hier soll regelmäßig ein Teilnehmerwechsel erfolgen.

Einen Überblick gibt die folgende Übersicht.

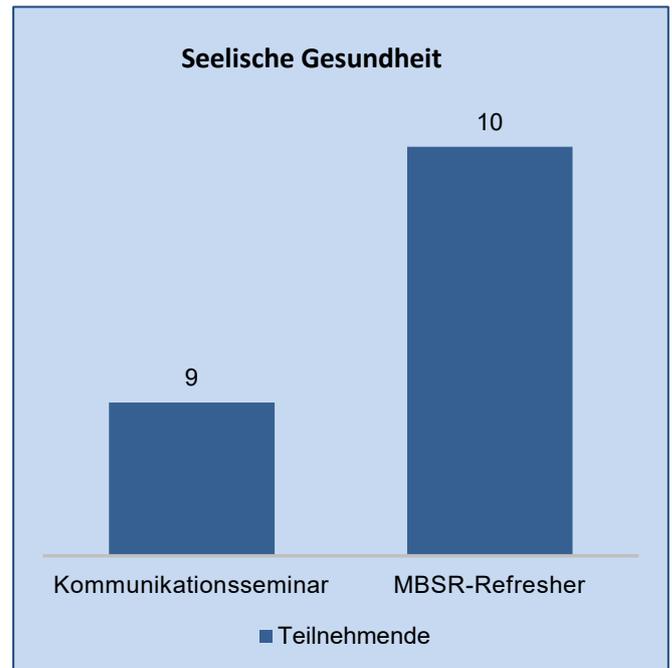


In Kooperation mit der Deutschen Rentenversicherung wurde im Berichtsjahr das Projekt zur persönlichen Renten-Einzelberatung zunächst erfolgreich abgeschlossen. Weitere Einzelberatungen sollen nach Bedarf in den folgenden Jahren, auch online, aufgelegt werden.



Die Vorträge und Workshops zum Thema „Demenz – Pflege und Betreuung von demenziell veränderten Angehörigen“ im Rahmen der seelischen Gesundheit und Selbstfürsorge waren im Jahr 2023 stark nachgefragt.

Im Rahmen der Angebote zur seelischen Gesundheit konnten im Berichtszeitraum nochmal MBSR-Refresher-Kurse (Achtsamkeitstraining) und Kommunikationstrainings angeboten werden.



Auch im Jahr 2023 konnten wir nochmals die 2-tägigen Augentrainings an verschiedenen Standorten anbieten.

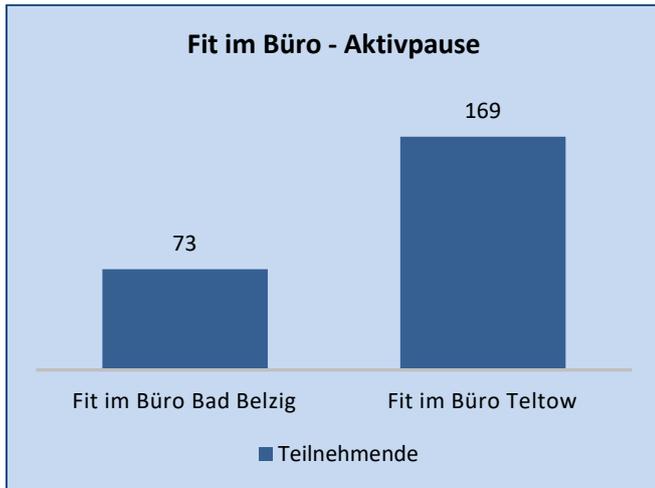
ADAC-Fahrsicherheitstraining

Im Jahr 2023 wurden die ADAC-Fahrsicherheitstrainings erfolgreich und unter großer Nachfrage weitergeführt. 169 Mitarbeitende konnten das Fahrsicherheitstraining Stufe I absolvieren.

Dieses Angebot soll im Jahr 2024 fortgeführt werden. Künftig sind weiter aufbauende Trainings in Planung.

Fit im Büro/Aktivpause

Die Teilnehmerzahlen des Angebotes „Fit im Büro“ finden Sie in der folgenden Übersicht.

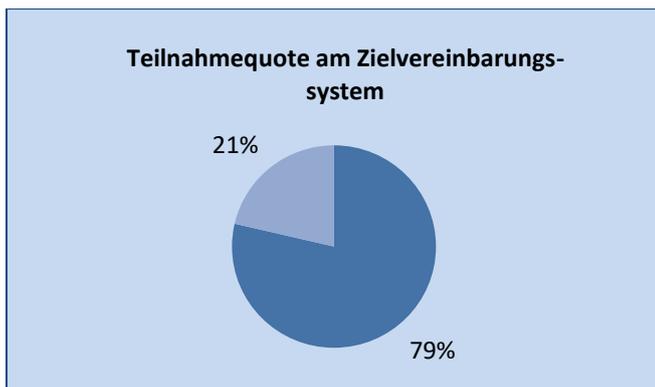


Weitere finanzielle Anreize

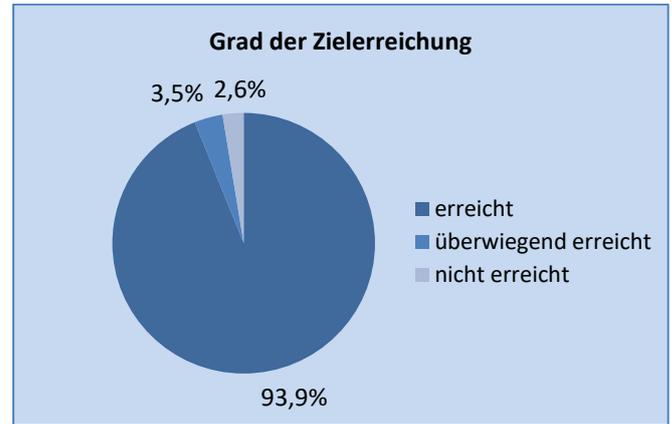
Leistungsorientierte Bezahlung

Das Leistungsentgelt ist seit vielen Jahren eine Bereicherung für unsere Verwaltung. Die leistungsorientierten Elemente Leistungsprämien, Leistungszulagen und vorzeitige Stufenaufstiege haben sich erfolgreich etabliert.

Die Teilnahmequote am Zielvereinbarungssystem mit 79 % der Mitarbeitenden ist im Jahr 2023 um sechs Prozent niedriger als im letzten Jahr.



Hintergrund ist, dass 177 Mitarbeitende durch Neueinstellung, Elternzeit, Eintritt in den Ruhestand oder Langzeiterkrankung nicht am Zielvereinbarungssystem teilnehmen konnten. Insgesamt 65 Mitarbeitende haben auf die Teilnahme am Leistungsentgeltsystem verzichtet.



Im Zielvereinbarungszeitraum 2022/2023 haben 97,4 % der teilnehmenden Mitarbeitenden ihre Ziele vollständig bzw. überwiegend erfüllt. Lediglich 2,6 % der Mitarbeitenden haben aus verschiedenen Gründen ihr Ziel nicht erreicht.

Leistungszulagen

Leistungszulagen werden an die Mitarbeitenden für besonders hervorzuhebende Aufgabenerfüllungen oder auch die Wahrnehmung zusätzlicher Aufgaben vergeben.

Im Jahr 2023 haben 107 Tarifbeschäftigte und 3 Beamtinnen bzw. Beamten für außerordentliche Leistungen eine Leistungszulage erhalten.

Die außerordentlichen Leistungen wurden mit Zulagen von 175 € bis 500 € monatlich honoriert. Die Auszahlung der Leistungszulagen erfolgte über einen Zeitraum von 2 bis 4 Monaten. Es wurden Gesamtbeträge in Höhe von 400 € bis 1500 € an einzelne Beschäftigte ausgezahlt.

Stufenaufstiege

10 Mitarbeitende der gesamten Kreisverwaltung können jährlich einen vorzeitigen Stufenaufstieg nach Ablauf der Hälfte der regulären Stufenlaufzeit absolvieren. Voraussetzung dafür ist, dass sie dauerhaft „erheblich über dem Durchschnitt liegende Leistungen“ erbringen und daraufhin innerhalb ihres Fachbereichs ausgewählt werden.

Das Kontingent wurde im Jahr 2023 von den Fachbereichen ausgeschöpft.

Deutschlandticket Job und Firmenticket

Mit der Einführung des Deutschlandtickets für 49 € monatlich haben wir neben dem Firmenticket auch das Deutschlandticket Job zum 1. Mai 2023 angeboten. Viele Mitarbeitende sind vom Firmenticket zum Deutschlandticket Job gewechselt, eine Vielzahl neuer Verträge kam dazu. Gleichzeitig haben wir vereinbart, das Deutschlandticket Job auch für die Dienstreisen einzusetzen. Die Arbeitgeberbeteiligung in Höhe von 25 € monatlich macht das Angebot attraktiv.

Zum Stichtag 31.12.2023 haben 221 Mitarbeitende das Firmenticket/Deutschlandticket Job genutzt. So haben im Vergleich zum Vorjahr 60 Mitarbeitende mehr das Angebot angenommen.

Bike-Leasing

Nachdem die erste Probephase für ein Bike-Leasing im Jahr 2022 ausgelaufen und zwischenzeitlich der Tarifvertrag zum Fahrradleasing in Kraft getreten war, wurde im Berichtsjahr noch einmal völlig neu die Thematik angegangen. Nach intensiver Vorarbeit in einer internen Arbeitsgruppe erfolgte die Ausschreibung für das Bike-Leasing, die Zuschlagserteilung erfolgte im Juli 2023. Nach ersten Kontakten und Absprachen mit dem Anbieter wurde als nächstes unser Betriebssportfest im September genutzt, um das Bike-Leasing allen Interessierten näher bekannt zu machen und gegebenenfalls auch schon konkrete Fragen zu beantworten. Hier war der Anbieter bereits mit einem Infomobil vor Ort. In der Folge waren Austausch und Absprachen zum Vertragswesen mit dem Anbieter notwendig. Hier haben wir es leider im Berichtsjahr nicht mehr geschafft, die Verträge als Grundlage für die Einzelvereinbarungen zu schließen. Wir sind dabei und werden in den nächsten Wochen zum Abschluss kommen, sodass wir unseren Mitarbeitenden in absehbarer Zeit das Bike-Leasing anbieten können.

Landkreis Potsdam-Mittelmark
Dezernat Zentrale Dienste, Kreisstraßenbetrieb und Schulmanagement
Niemöllerstraße 1
14806 Bad Belzig

Tel.: 033841/91-0
Mail: fb1@potsdam-mittelmark.de

Verantwortlich: Fachdienst Personal und Organisation