Landkreis Potsdam-Mittelmark

HOMEOFFICE

Arbeiten neu gedacht

Personalbericht 2022

Inhalt

Zu diesem Bericht ***3***

Themenschwerpunkt 2022 – Homeoffice ***3***

Organisationsstruktur und Stellenplan ***4***
- Stellenplanentwicklung 4
- Organisationsveränderungen 4
- Stellenentwicklung in den Fachbereichen 6

Personalmanagement ***8***
- Personalstruktur – Stand und Entwicklung 8
- Personalaufwendungen inklusive Tarif- und Besoldungsentwicklung 10
- Personalwirtschaftliche Statistik / Maßnahmen 10

PM als attraktiver Arbeitgeber ***12***
- Willkommenstage 12
- Buddy-Programm 12
- Exitgespräche 12
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie 12
  - Teilzeit / Elternzeit 12
  - Zeitwertkonten 13
  - Sonderurlaub 13
  - Flexibler Arbeitsort 13
- Digitalisierung 13
- Personalentwicklung 13
  - Ausbildung und Studium 13
  - Weiterbildung 16
- Betriebliches Gesundheitsmanagement 18
  - Führung, Coaching und Beratung 18
  - 16. Gesundheitstag „Aktive Auszeit“ 19
  - Firmenlauf 20
  - Prävention – Gesundheitskurse und Seminare 20
  - ADAC-Fahrsicherheitstraining 20
  - Fit im Büro/Aktivpause 20
  - Betriebssport – fortlaufende Präventionsangebote 20
  - Seelische Gesundheit 21
  - AU-Geschehen - Psychische Erkrankungen 21
- Weitere Leistungen 25
  - Leistungsorientierte Bezahlung 25
  - Leistungszulagen 25
  - Stufenaufstiege 25
  - Firmenticket 26
  - Bike-Leasing 26

Zu diesem Bericht

Mit dem Personalbericht 2022 geben wir Ihnen wieder einen Überblick mit neuesten Daten, Informationen und Tendenzen zu unserer personalwirtschaftlichen wie auch organisatorischen Arbeit und erläutern unser Handeln mit den entsprechenden Aktivitäten.

Für viele Herausforderungen war wieder ein schnelles Agieren und auch Reagieren notwendig. So war insbesondere kurzfristig Personal für die zusätzlichen Aufgaben im Zusammenhang mit der Ukraine-Krise bereitzustellen, um den Aufgaben gerecht werden zu können. Ebenso wurden für die Aufgabenerledigung im Zuge der Corona-Pandemie Entscheidungen zum Stellenplan notwendig, um die über das Bundesverwaltungsamt bereitgestellten Beschäftigten befristet beim Landkreis weiter einsetzen zu können.

Auch im Bereich des Recruitings haben wir uns neu aufgestellt, um zukünftig noch intensiver dieses Themenfeld angehen zu können. Es gewinnt immer stärker an Bedeutung. Je intensiver und zielgerichteter wir hier vorgehen, versprechen wir uns Erfolge in der Personalgewinnung und –auswahl.

Ich freue mich über Ihr Interesse an diesem Bericht und gern geben wir Ihnen auch Antworten auf Ihre Fragen.

Bad Belzig, März 2023

André Köppen

Fachbereichsleiter

Themenschwerpunkt 2022 – Homeoffice

Die Arbeitswelt verändert sich, neue Arbeitsmethoden halten Einzug, das Homeoffice hat verstärkt Fahrt aufgenommen.

Wie bereits in den Vorjahren berichtet, haben wir das Thema Homeoffice neu überlegt und die Pandemie hat das vorher scheinbar Unmögliche viel schneller möglich gemacht.

Neben der Testphase konnten viele Mitarbeitende mit Bootstick und Token zu Hause arbeiten. Mittlerweile hat sich das Homeoffice verstetigt, jedoch galt es, die Rahmenbedingungen anzupassen. Unter Beachtung aller neuen Erfahrungen wurde das Berichtsjahr 2022 genutzt, sich mit den Führungskräften wie auch dem Personalrat auszutauschen und praktikable Verfahrensweisen zu vereinbaren.

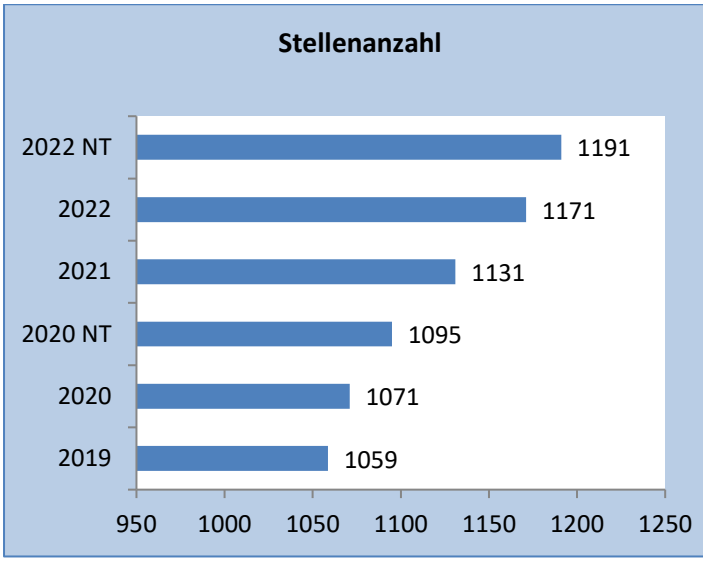
Den Rahmen schafft nun die im Dezember 2022 neu verabschiedete Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung des Arbeitsortes (DV FlexO). Teile dieser neuen Dienstvereinbarung waren bereits in der DV zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes verankert. Drei Formen des ortsflexiblen Arbeitens sind möglich, die (alternierende) Telearbeit - teilweise in der Dienststelle, teilweise am Arbeitsplatz im Privatbereich, die mobile Arbeit – das heißt, die Tätigkeit an einem beliebigen Ort außerhalb der dienstlichen oder häuslichen Arbeitsstätte und die sogenannte „Kleine Homeoffice-Lösung“ als Ausnahme, die an bis zu vier Tagen im Jahr ein ortsflexibles Tätigwerden ohne schriftliche Vereinbarung erlaubt.

Im nächsten Schritt ist zur Umsetzung dieser Dienstvereinbarung die Beantragung ortsflexiblen Arbeitens über das Kommunalportal in Arbeit. Sobald die Führungskräfte die Anträge genehmigt haben, muss unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Aspekte mit jedem Beschäftigten eine Einzelvereinbarung geschlossen werden.

Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Arbeitgeberattraktivität ist das Homeoffice ein wichtiges Element. Doch das wird nicht das Letzte sein, was unsere Arbeitswelt verändert. Denken wir nur an unser Projekt MoVe, an die weitere Digitalisierung von Prozessen, haben wir hier noch viel zu erwarten.

Organisationsstruktur und Stellenplan

Stellenplanentwicklung



Der Stellenplan 2022 weist zum 01.01.2022 insgesamt 1.171 Stellen aus. Somit ist eine Stellenerweiterung gegenüber dem Jahr 2021 von 40 Stellen zu erkennen. Um im Fachdienst 33 die Aufgabenerledigung - Programm Containment Scout - sicherzustellen, wurde ein Nachtragshaushalt 2022 mit 20 befristeten Stellen ermöglicht.

Organisationsveränderungen

Im Jahr 2022 wurde der Fachbereich 0 – Stabsbereich des Landrates eingerichtet. Aus dem ehemaligen Fachdienst 01 sind 8 Teams entstanden, welche nunmehr eine transparente interne und externe Darstellung der Organisationsstruktur im Fachbereich 0 abbilden. Zudem wurde der Fachdienst Allgemeines Recht in den Stabsbereich des Landrates integriert.

Zur Realisierung des Bau- und Organisationsentwicklungsprojektes MoVe PM wurden im Jahr 2022 die folgenden Stellen im Fachbereich 1 – Innerer Service, Zentrale Steuerung und Schulmanagement geschaffen und besetzt:

- Projektleitung Digitalisierung
- Projektleitung Gebäudemanagement
- Projektleitung Organisationsentwicklung
- Projektassistenz MoVe PM
- Projektleitung Building Information Management (BIM)
- Projektleitung Bau MoVe PM.

Im Fachbereich 3 – Landwirtschaft, Veterinärwesen, Gesundheit und Schülerbeförderung lag insbesondere im Fachdienst Gesundheit wie auch in den vergangenen beiden Jahren der Fokus auf der Bewältigung der zusätzlichen Aufgaben bedingt durch die Covid19-Pandemie.

Um den FD Gesundheit zu unterstützen, wurden zahlreiche Mitarbeiter aus anderen Fachdiensten abgeordnet und neues Personal eingestellt. Das Programm Containment Scout des Bundesverwaltungsamtes unterstützte den FD 33 seit Ende 2020, lief jedoch kurzfristig am 30.09.2022 aus. Der Nachtrag von 20 Stellen in den Haushalt 2022 zum 01.10.2022 ermöglichte eine Weiterbeschäftigung direkt beim Landkreis Potsdam-Mittelmark, um die Aufgabenwahrnehmung befristet bis 30.09.2023 sicherzustellen. Für den Haushalt 2023 wurden bereits im Vorfeld weitere Stellen zur Krisenbewältigung eingeplant.

Zwischenzeitlich wurden bereits mehrere Maßnahmen unternommen, um der Situation gerecht zu werden. Es wurden Arbeitsabläufe neu strukturiert und die Arbeitsschritte wurden nach den gesetzlichen Vorgaben im Umgang mit der Pandemie immer wieder angepasst. Eine Zentralisierung des Teams Hygiene wurde in Beelitz-Heilstätten vorgenommen, um die Arbeitssituation zu verbessern. Abstimmungsmaßnahmen, kurzfristige Beratungen und auch die Vertretung lassen sich an einem zentralen Standort leichter umsetzen.

Im Fachbereich 5 – Soziales wurden mit Beschluss der Ministerpräsidentenkonferenz vom 08.04.2022 Geflüchtete aus der Ukraine mit Aufenthaltsrecht ab Juni 2022 in das Leistungssystem des SGB II im Jobcenter überführt. Die Zahl der Personen, denen Grundsicherung für Arbeitssuchende zu gewähren ist und die in die vermittlerische Betreuung des Fachdienstes 61 aufzunehmen sind, hat zugenommen. Ein geringer Teil der Geflüchteten ist zur Betreuung im FD 52 verblieben. Die Ukraine-Krise führte auch zu einem starken Antragsaufwuchs im Bereich Bildung und Teilhabe (BuT). Dies bedingt die Ausweisung von zusätzlichen Stellen.

Zum 01.01.2023 wurde ein Gesetz zur Erhöhung des Wohngeldes (Wohngeld-Plus-Gesetz) sowie ein Gesetz zur Änderung des Heizkostenzuschussgesetzes eingeführt. Folglich werden im Bereich Wohngeld zusätzliche Stellen benötigt, um

den daraus resultierenden Mehraufwand leisten zu können. Mit den Vorbereitungen wurde bereits 2022 begonnen.

Im Fachdienst 53 wurde das Team 5310 - Allgemeiner Sozialer Dienst mit 23 Stellen und das Team 5311 – Allgemeiner Sozialer Dienst mit 28 Stellen geführt. Die hohe Leitungsspanne führte zur Ausweisung eines weiteren zusätzlichen Teams 5312 ASD. Die sozialräumliche Aufteilung geschieht so:

- Team 5310 ASD - Sozialräume Bad Belzig und Brandenburg
- Team 5311 ASD - Sozialraum Werder
- Team 5312 ASD - Sozialraum Teltow

Diese Strukturveränderung wurde zum 01.06. 2022 umgesetzt. Mit der Stellenbesetzung des Teams 5312 erfolgt die Zuordnung der Aufgaben Jugendgerichtshilfe, Frühe Hilfen und unbegleitete minderjährige Ausländer (umA), die bisher noch im Team 5311 wahrgenommen wurden.

Im Fachdienst 53 führten steigende Fallzahlen im ASD zur Stellenerweiterung.

Das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport hat sich explizit zur Übertragung hoheitlicher Aufgaben bei der Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen ausgesprochen. Demzufolge ist der Träger der öffentlichen Jugendhilfe (die Jugendämter) ausschließlich selbst zuständig für folgende Aufgaben:

- Entscheidung über die Notwendigkeit der Inobhutnahme gemäß § 42 und § 42a SGB VIII sowie die i.d.R. vorausgehende Gefährdungseinschätzung nach § 8a Abs. 1 SGB VIII,
- Erlass von rechtswirksamen Bescheiden an die Sorgeberechtigten,
- Information der Familiengerichte über die Inobhutnahme, soweit erforderlich,
- Entscheidungen über die Beendigung der Inobhutnahme.

Dies gilt auch für die Zeiten <u>außerhalb</u> der regulären Dienst- bzw. Öffnungszeiten der Behörde. Zur Umsetzung eines rechtskonformen Handelns wurde zum 01.01.2023 eine Rufbereitschaft im FD 53 für sozialpädagogische Fachkräfte des Allgemeinen Sozialen Dienstes (ASD) eingerichtet. Die Vorbereitungen für die Rufbereitschaft wurden bereits im Berichtsjahr 2022 vollzogen.

Stellenentwicklung in den Fachbereichen

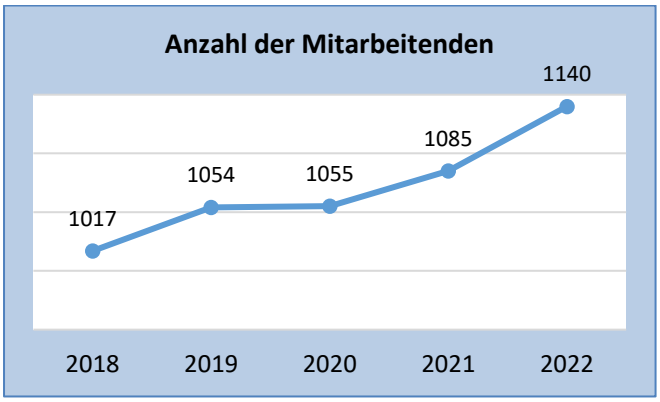
Organisationseinheit	Soll 01.01.2022
Verwaltungsleitung	42,437
FD Allgemeines Recht	6,000
Personalrat	3,500
Rechnungsprüfungsamt	13,000
FD Wirtschaftsförderung	8,000
Fachbereich Innerer Service, Zentrale Steuerung und Schulmanagement	10,000
FD Zentrale Steuerung	7,000
FD Personal und Organisation	19,000
Besondere Stellen mit Dienst- und Arbeitsleistung	10,750
Pandemiepool	10,000
Besondere Stellen ohne Dienst- und Arbeitsleistung	5,000
Beendigung Ausbildung	11,000
Befristete Erwerbsunfähigkeit	4,000
FD IT-Service	28,000
FD Finanzen	38,250
FD Beteiligungsverwaltung	5,000
FD Kreisstraßenbetrieb	33,000
FD Schul- und Gebäudemanagement / Zentrale Dienste	116,845
Fachbereich Sicherheit, Ordnung und Verkehr	4,000
FD KFZ-Zulassung	18,750
FD Straßenverkehrsbehörde / Verkehrsüberwachung	18,000
FD Ordnungsrecht / Ausländerbehörde/ Personenstandswesen	18,950
FD Brand- und Katastrophenschutz	13,000
FD Rettungswesen	7,000
FD Verkehrsmanagement	5,000
FD Fahrerlaubnisbehörde	10,000
Fachbereich Landwirtschaft, Veterinärwesen, Gesundheit und Schülerbeförderung	12,000
FD Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung	25,025
FD Gesundheit	69,175
FD Schülerbeförderung, Kultur und Sport	12,420
FD Landwirtschaft	18,750
Fachbereich Recht, Bauen, Umwelt, Kataster und Vermessung	2,300
FD Öffentliches Recht / Kommunalaufsicht / Denkmalschutz	22,850
FD Technische Bauaufsicht I	25,475
FD Technische Bauaufsicht II	25,750
FD Kataster, Vermessung und Grundstückswertermittlung	46,000
FD Umwelt	35,650
Fachbereich Soziales	2,000
FD Soziales und Wohnen	92,910
FD Kinder / Jugend / Familie	88,450
FD Finanzhilfen für Familien	47,225
FD Integration und Beratung/Arbeitgeberservice	91,500
FD Grundsicherung	53,500
FD Serviceangelegenheiten	35,000
gesamt:	**1.171,462**

Organisationseinheit	Soll 31.12.2022
Verwaltungsleitung	42,473
FD Allgemeines Recht	6,000
Personalrat	3,500
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	18,750
Besondere Stellen mit Dienst- und Arbeitsleistung	1,000
Pandemiepool	10,000
Besondere Stellen ohne Dienst- und Arbeitsleistung	4,000
Beendigung Ausbildung	9,000
Befristete Erwerbsunfähigkeit	4,000
FD IT-Service	29,000
FD Finanzen	38,250
FD Beteiligungsverwaltung	5,000
FD Kreisstraßenbetrieb	33,000
FD Schul- und Gebäudemanagement / Zentrale Dienste	112,845
Fachbereich Sicherheit, Ordnung und Verkehr	4,822
FD KFZ-Zulassung	18,296
FD Straßenverkehrsbehörde / Verkehrsüberwachung	18,000
FD Ordnungsrecht / Ausländerbehörde/ Personenstandswesen	21,772
FD Brand- und Katastrophenschutz	13,000
FD Rettungswesen	6,810
FD Verkehrsmanagement	5,000
FD Fahrerlaubnisbehörde	10,000
Fachbereich Landwirtschaft, Veterinärwesen, Gesundheit und Schülerbeförderung	10,000
FD Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung	26,209
FD Gesundheit	92,325
FD Schülerbeförderung, Kultur und Sport	12,420
FD Landwirtschaft	16,750
Fachbereich Recht, Bauen, Umwelt, Kataster und Vermessung	2,300
FD Öffentliches Recht / Kommunalaufsicht / Denkmalschutz	21,850
FD Technische Bauaufsicht I	26,775
FD Technische Bauaufsicht II	27,625
FD Kataster, Vermessung und Grundstückswertermittlung	46,000
FD Umwelt	35,650
Fachbereich Soziales	2,000
FD Soziales und Wohnen	92,910
FD Kinder / Jugend / Familie	91,959
FD Finanzhilfen für Familien	48,400
FD Integration und Beratung/Arbeitgeberservice	89,000
FD Grundsicherung	55,000
FD Serviceangelegenheiten	34,000
gesamt:	**1.185,691**

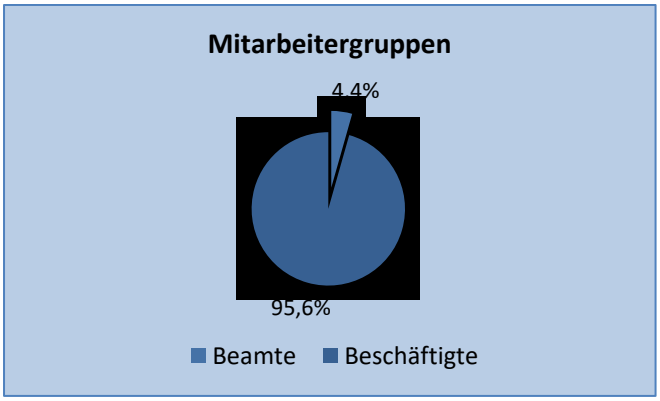
Personalmanagement

Personalstruktur – Stand und Entwicklung

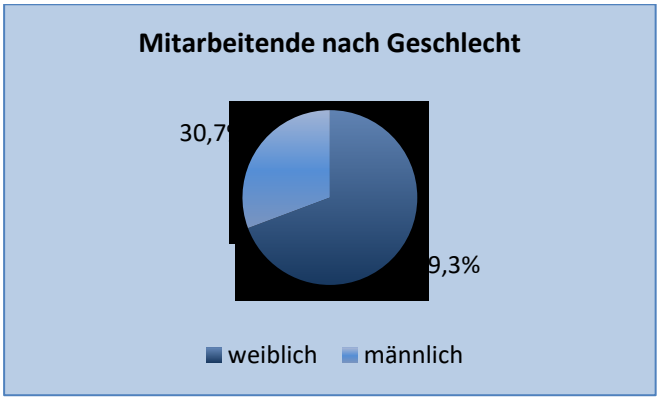
Zum Stichtag 31.12.2022 waren 1.185 Mitarbeitende in unserer Verwaltung tätig. Abzüglich einiger Beschäftigtengruppen, die für die nachfolgenden personalwirtschaftlichen Statistiken nicht berücksichtigt wurden (Auszubildende, Tierärzte außerhalb öffentlicher Schlachthöfe, Studenten im dualen Studium, geringfügig Beschäftige), gehen wir von 1.140 Mitarbeitenden aus. Das sind 55 Mitarbeitende mehr im Vergleich zum Vorjahr.



Der Anteil an Beamtinnen/Beamten ist innerhalb der Kreisverwaltung auf 4,4 % (2021: 5,3 %) gesunken.

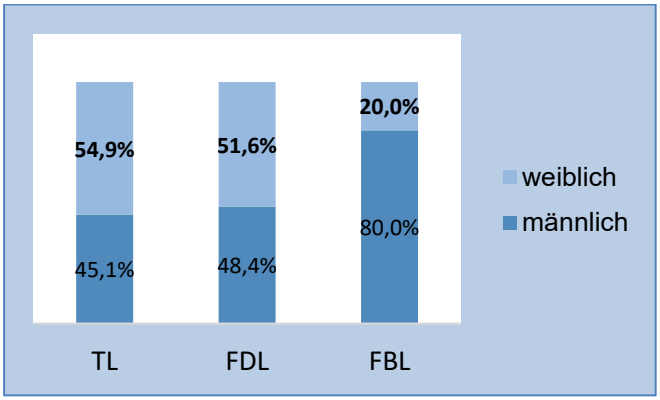


Die Geschlechterverteilung hat sich zum Vorjahr unwesentlich um jeweils einen Prozentpunkt verändert.

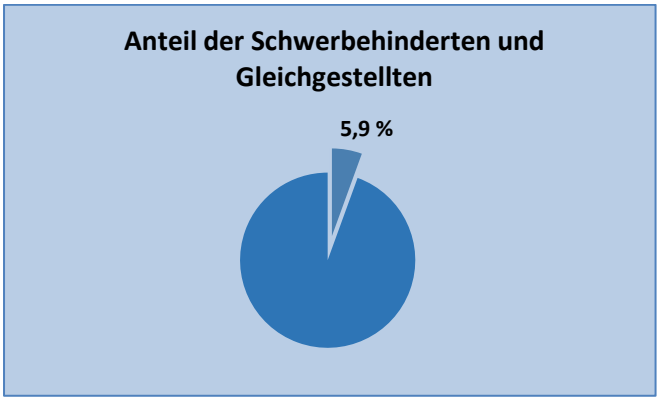


Gemäß den Zielen und Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan haben wir bei Stellenbesetzungen die Aufgabe, auf die Herstellung von Gleichgewichten hinzuwirken und möglichst darauf Einfluss zu nehmen.

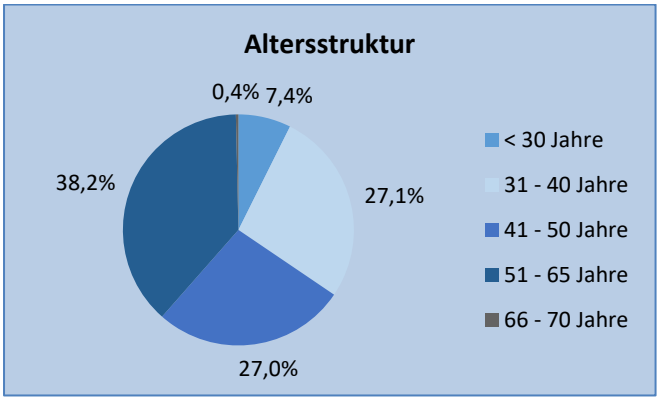
Im Jahr 2022 hat sich der Anteil männlicher und weiblicher Führungskräfte in den Ebenen Teamleitung und Fachdienstleitung leicht verändert. In der nachfolgenden Grafik (Angaben in Prozent) ist gut erkennbar, dass der Anteil der weiblichen Führungskräfte je Hierarchieebene leicht steigt. In der Ebene Fachdienstleitung hat der Anteil männlicher Führungskräfte um 9,6 % zugelegt mit der Folge, dass der Anteil der weiblichen Führungskräfte von 42,0 % auf 51,6 % gestiegen ist.



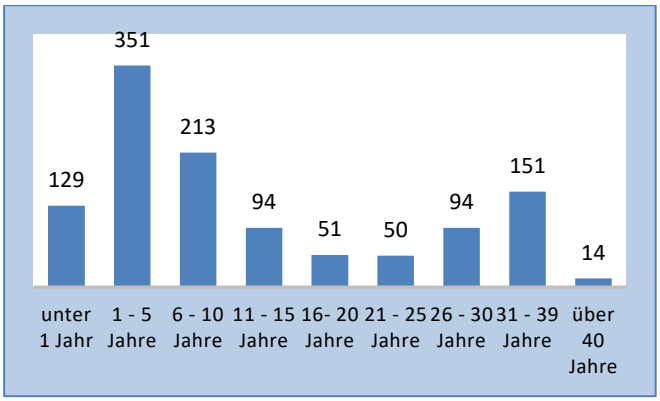
Der Anteil der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellten hat sich im Berichtsjahr von 6,2 % im Vorjahr auf 5,9 % verringert und liegt weiterhin über der gesetzlichen Quote von 5 %.



Das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Jahr 2022 sinkt weiter auf 46,3 Jahre. Der Anteil der Beschäftigten unter 30 Jahren liegt im Berichtsjahr bei 7,4 Prozent. In der Alterskategorie 31-40 Jahre haben wir eine Steigerung um 0,6 Prozent zu verzeichnen und in der Alterskategorie 41-50 Jahre hat sich im Vergleich zum Vorjahr eine Erhöhung um 1,7 % ergeben. Der Anteil der 51-65-Jährigen hat sich um 1,8 % auf 38,2 % 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 12,3 Jahre beim Landkreis Potsdam-Mittelmark beschäftigt. Der Anteil der Mitarbeitenden, welche weniger als 10 Jahre beim Landkreis beschäftigt sind, ist im Vergleich zum Vorjahr etwas gesunken und macht einen Anteil von 54,8 Prozent aus. Dies ist auf die vielen Neueinstellungen der letzten Jahre zurückzuführen. Veränderungen zum Vorjahr haben sich insbesondere in der Kategorie 31-39 Jahre ergeben. Hier sind es 29 Beschäftigte mehr. Zudem waren 28 Beschäftigte weniger als im Vorjahr der Kategorie 26-30 zugeordnet. Ebenso macht die Beschäftigungszeit von unter einem Jahr mit knapp doppelter Anzahl zum Vorjahr die Neueinstellungen deutlich.



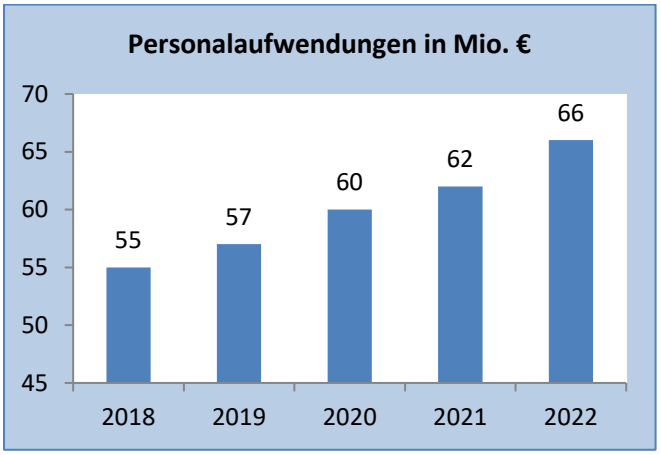
Personalaufwendungen inklusive Tarif- und Besoldungsentwicklung

Die aktuelle Laufzeit des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst (Bund und Kommunale Arbeitgeber) gilt für die Zeit vom 01.09.2020 bis 31.12.2022. Er sieht eine Erhöhung der Beschäftigtenentgelte um 3,2 % (in zwei Stufen) vor. Wir befinden uns also noch in der Laufzeit eines aktuell gültigen Tarifvertrages.

Die Erhöhung erfolgte in zwei Schritten:

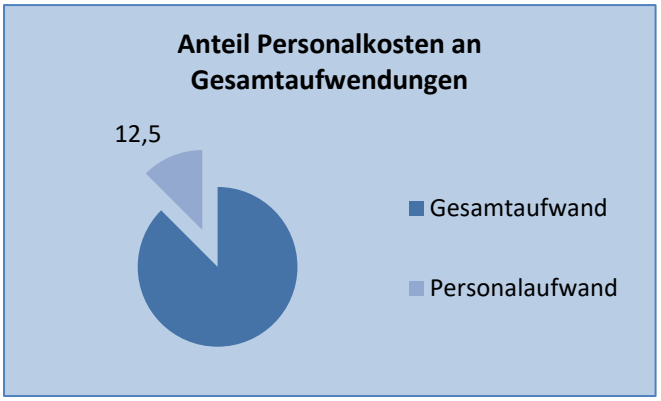
=> ab 01.04.2021 = 1,4 %, mindestens 50 €

=> ab 01.04.2022 = 1,8 %.



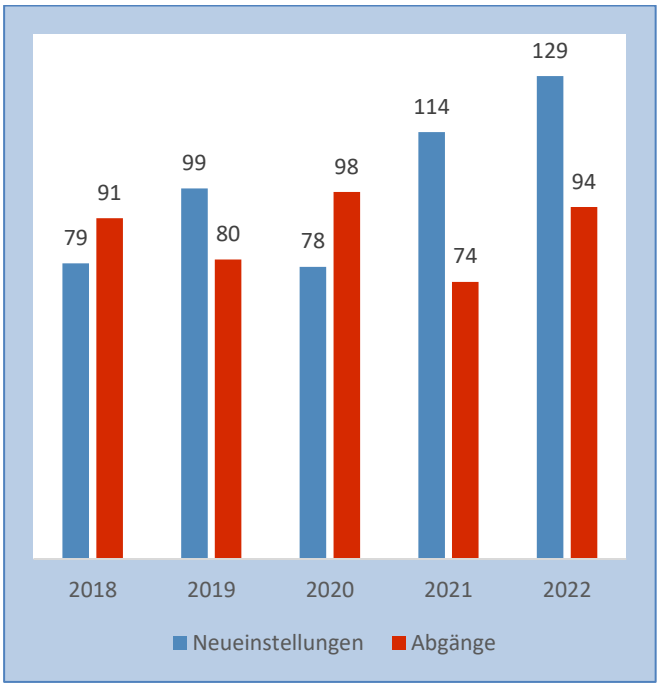
Die Personalaufwendungen wurden für 2022 mit 63,4 Mio € veranschlagt und zu 103,35 % in Anspruch genommen. Die Höhe der Personalaufwendungen lag bei 65,5 Mio €. Durch eine Vielzahl von Stellenbesetzungen und tariflichen unvorhersehbaren Zahlungen reichten die Mittel für die Auszahlung der Personalaufwendungen im Dezember 2022 nicht aus. Es musste ein Antrag auf eine überplanmäßige Aufwendung im FD Finanzen gestellt werden.

Der Anteil für Personal an den Gesamtaufwendungen unseres Landkreises ist von 12,49 % in 2021 auf 12,50 % nur minimal gestiegen.



Personalwirtschaftliche Statistik / Maßnahmen

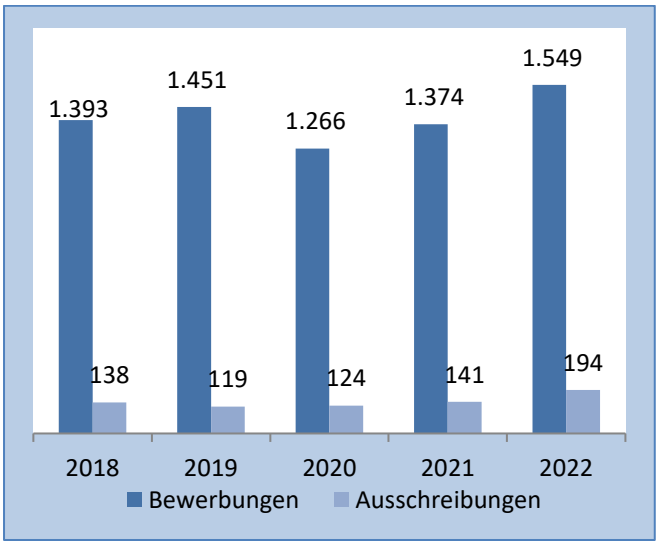
Im Berichtsjahr haben wir erneut mehr Neueinstellungen als Abgänge zu verzeichnen. Bei den nachfolgenden Ausführungen ist zu beachten, dass die Summe der Einstellungen nicht mit der Anzahl der durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren kompatibel sein muss, da den Ausschreibungen mitunter erst zeitverzögert im kommenden Jahr Einstellungen folgen bzw. manche Ausschreibungen aufgrund einer nicht erfolgten Besetzung mehrmals wiederholt werden mussten.



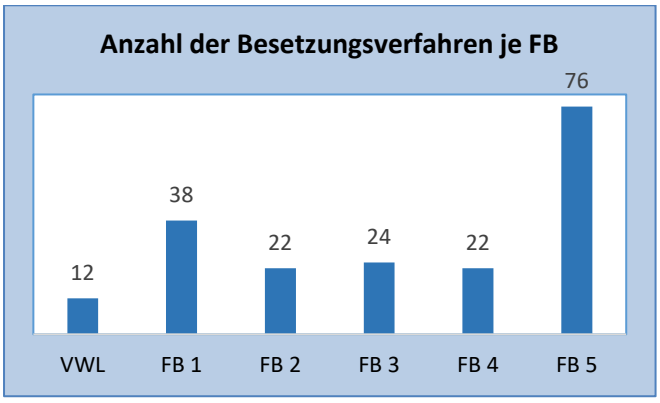
Im Jahr 2022 wurden 194 Stellengesuche veröffentlicht (+ 37,6 Prozent im Vergleich zu 2021). Diese Zahlen belegen, dass weiterhin ein sehr hoher Bedarf an qualifiziertem Personal besteht.

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

Die geringere Erfolgsquote lässt sich auch auf den Arbeitsmarkt und eine steigende Fachkräftelücke zurückführen. Besonders bei den Berufen der Bereiche IT und Bau, aber auch Soziales hatten wir besondere Schwierigkeiten, die Stellen nachzubesetzen. In anderen Verfahren hatten wir hingegen gute Bewerberlagen. Der Wettbewerb um Talente am Arbeitsmarkt wird sich in den nächsten Jahren vermutlich weiter verstärken.

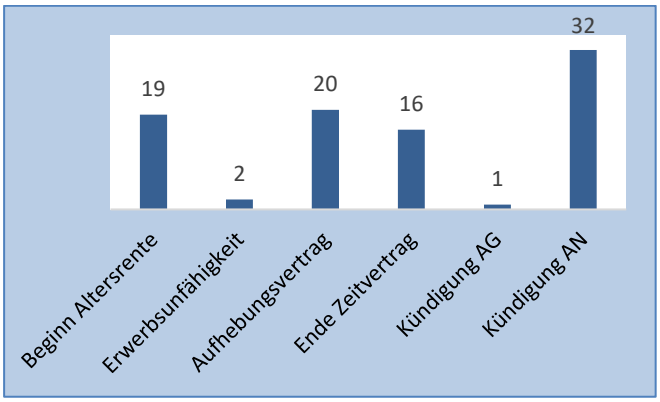


Die meisten Stellen wurden für den Fachbereich 5 - Soziales veröffentlicht. Aber auch im Fachbereich 1 gab es viele Ausschreibungen.



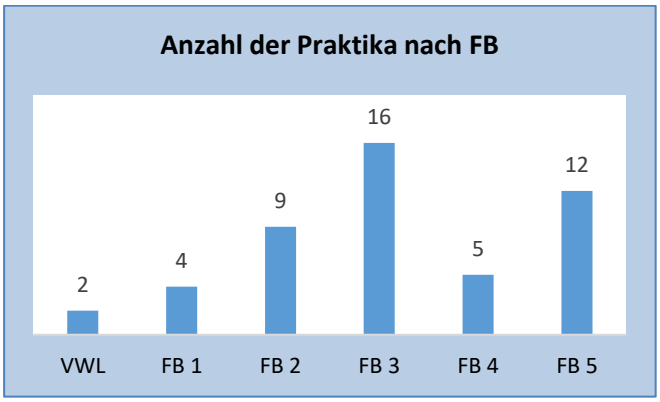
Im Berichtsjahr wurden 90 Beschäftigungsverhältnisse beendet, das sind 16 mehr als im Vorjahr. Die Beendigung mit einer Kündigung durch den Arbeitnehmer und durch Aufhebungsvertrag nahmen bei den Beendigungsgründen den überwiegenden Anteil ein. Auffällig ist auch, dass sich die Arbeitnehmerkündigungen im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt haben (2021: 16).

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 Dienstort, 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 2022 insgesamt 86 Bewerbungen ein. Im Vergleich zum Vorjahr (2021: 68) ist wieder ein deutlicher Anstieg zu erkennen. 48 Praktikantinnen und Praktikanten konnte ein Einblick in die Kreisverwaltung ermöglicht werden.



Überwiegend können Praktika im Rahmen von Studiengängen, insbesondere im Bereich der Tiermedizin und der Sozialen Arbeit, ermöglicht werden. Aber auch die Anzahl von Umschulungen zur/zum Verwaltungsfachangestellten hat sich deutlich erhöht, welche eine höhere Nachfrage in diesem Bereich zur Folge hat. Auch hier bemühen wir uns, möglichst viele Praxiseinsätze durchzuführen und können über diesen Weg gegebenenfalls auch zukünftige Mitarbeitende finden.

Der Anteil der Schülerpraktika verblieb weiterhin auf niedrigem Niveau. Nur 16 Schülerinnen (Vorjahr: 7) und Schüler haben ein Praktikum in unserer Kreisverwaltung absolviert.

PM als attraktiver Arbeitgeber

Als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und dies auch für die vorhandenen Mitarbeitenden zu bleiben, ist weiterhin eine Herausforderung. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der bestehenden Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern. Daher sind auch in diesem Jahr neue Instrumente zur Bewerbendenansprache wie auch zur Mitarbeiterbindung implementiert bzw. verstetigt worden.

Willkommenstage

Nach einer erfolgreichen Implementierung des kompakten und digital abgebildeten Online-Willkommenstages im Jahr 2021 wurde dieses Onboardinginstrument nunmehr verstetigt. Vor der Durchführung haben die neuen Beschäftigten ein Präsent erhalten, in welchem sich die Zutaten für die Zubereitung des gemeinsamen Mittagessens befanden. Diese neue Variante der Gestaltung hat überrascht, wurde aber gut angenommen. Es wurden 10 Willkommenstage mit insgesamt 100 Mitarbeitenden durchgeführt. Das Feedback war in weiten Teilen positiv. Im kommenden Jahr sollen die Willkommenstage wieder überwiegend in Präsenz stattfinden.

Buddy-Programm

Einen wichtigen Beitrag im Onboardingprozess bildet das neu eingeführte „Buddy-Programm“. Freiwillige Mitarbeitende erhalten dabei die Möglichkeit, an der sozialen Integration neuer Mitarbeitender mitzuwirken. Hierzu bedarf es noch weiterer Aktivitäten zur Ausgestaltung des Prozesses.

Exitgespräche

Dieses Instrument stellt einen wichtigen Bestandteil unserer Offboardingkultur dar. Sowohl Mitarbeitende, die durch Eigenkündigung bzw. Aufhebung unsere Kreisverwaltung verlassen wollten, als auch diejenigen, die in den wohlverdienten Ruhestand gehen, haben eine Einladung zum Gespräch erhalten. In den meisten Fällen fand das Gespräch 2022 per Telefon statt. Insgesamt nutzten 19 Mitarbeitende diese Option. Neben lukrativeren Verdienstmöglichkeiten und einer besseren Anbindung der neuen Arbeitsstelle an den Wohnort stellt auch die persönliche Selbstverwirklichung einen Hauptgrund für das Verlassen unserer Kreisverwaltung dar.

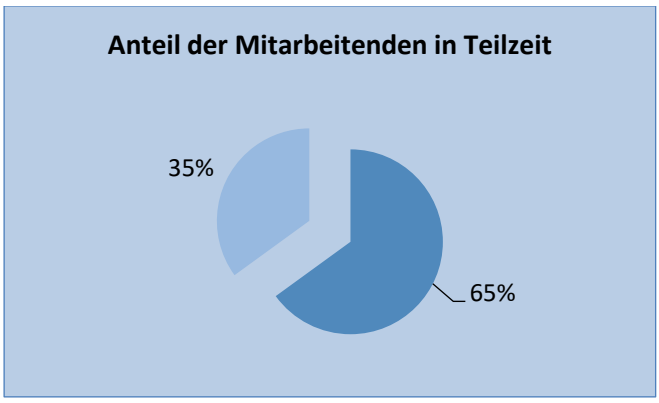
Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mit einer flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung kommen wir unseren Beschäftigten insbesondere bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entgegen und können somit als Arbeitgeber unterstützen. Weiterhin greift seit dem 01.01.2022 die tariflich vereinbarte 39-Stunden-Woche.

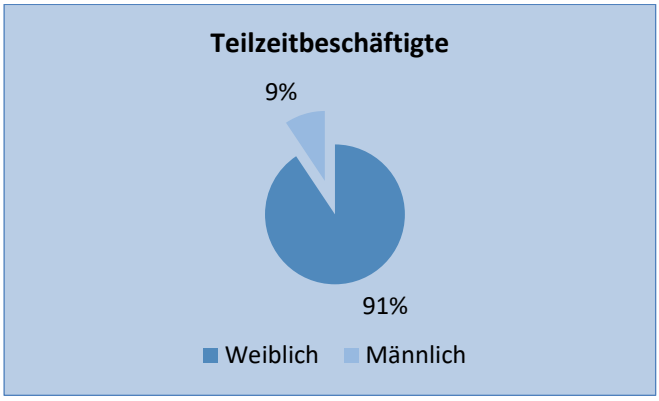
Teilzeit / Elternzeit

Viele Beschäftigte finden die Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst attraktiv. Denn Teilzeit bietet die Chance, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren. Im Jahr 2022 arbeiteten insgesamt 34,6 % aller Beschäftigten in Teilzeit. Das ist ein leichter Anstieg von 1,1 %.

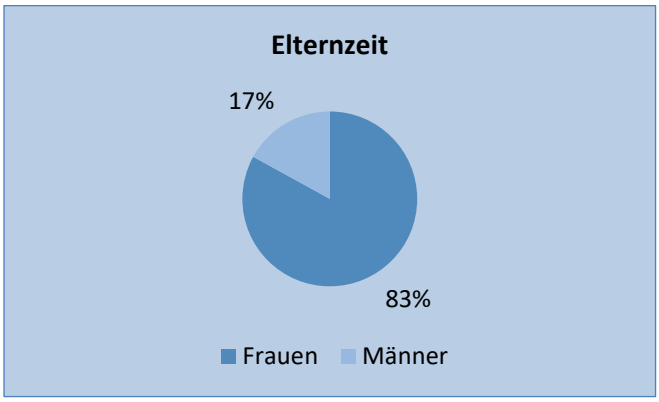
Im Durchschnitt arbeiteten die Teilzeitkräfte 31,4 Wochenstunden. Die Modelle der Teilzeitarbeit sind vielfältig und in den meisten Fällen konnte den individuellen Wünschen der Mitarbeitenden zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben entsprochen werden.



Der Anteil männlicher Beschäftigter in Teilzeit ist im Vergleich zum Vorjahr um weitere 2 Prozent gestiegen.



Auch in diesem Jahr waren wie im Vorjahr 30 Beschäftigte in Elternzeit. Dabei ist die Quote bei den männlichen Beschäftigten etwas gestiegen und lag bei 17 Prozent (Vorjahr: 6,7 Prozent). Die Männer beanspruchten im Durchschnitt 2 Monate Elternzeit.



Zeitwertkonten

Die Vereinbarung von Zeitwertkonten dient der Realisierung von längeren Freistellungsphasen während des Arbeitsverhältnisses (zum Beispiel für ein Sabbatical) oder unmittelbar vor Eintritt in die Altersrente. Im Berichtsjahr haben sich erneut 4 Mitarbeitende für diese Möglichkeit entschieden. Daneben wurden in 12 Fällen die Vereinbarungen geändert.

Sonderurlaub

Die Inanspruchnahme von Sonderurlaub mit Verrechnung der Jahressonderzahlung war in diesem Jahr für 13 Mitarbeitende ein Instrument flexibler Arbeitszeitgestaltung. Doppelt so viele Beschäftigte im Vergleich zum Vorjahr haben sich somit zusätzliche Zeiten für Freizeit geschaffen.

Flexibler Arbeitsort

Wie im Bericht des letzten Jahres erwähnt, war unser Ziel, aus den Erfahrungen der Homeoffice-Arbeit während der Pandemiezeit dauerhaft die Regeln in einer Dienstvereinbarung zu verankern. Hier verweisen wir auf die Ausführungen in unserem Themenschwerpunkt Homeoffice am Anfang dieses Berichtes. Die Entwicklung zeigt, dass das Arbeiten im Homeoffice gewünscht ist und gelebt wird und ein gefragtes Element im Rahmen unserer Attraktivität als Arbeitgeber darstellt. Das nehmen wir auch insbesondere im Zuge der Vorstellungsgespräche von Bewerbenden wahr.

Digitalisierung

An der Digitalisierung in unserer Verwaltung geht kein Schritt mehr vorbei. Vielmehr hat sich die Verwaltung dieser Thematik längst zugewandt. Im Weiteren wird es darum gehen, die Aktivitäten auszubauen, die Dinge voranzutreiben und die Verwaltung fit zu machen. Ob Dokumentenmanagementsystem, Onlinezugangsgesetz, Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger, all´ diese Themen sind intensiv zu begleiten. Arbeitsweisen und -abläufe sowie Prozesse werden sich verändern.

Im Rahmen des Verwaltungsmodernisierungsprojektes MoVe PM befasst sich insbesondere das Teilprojekt Digitalisierung mit den verschiedenen Themenfeldern wie Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes, Betreuung verwandter Fachthemen wie z. B. Bürgerkonto, eID, elektronische Signatur, Bezahl- und Unterschriftsmodule, Konzeptionierung und Erprobung der Digitalisierung interner Prozesse sowie Organisation und Moderation von interdisziplinären Fachgesprächen z. B. hinsichtlich Behördenpostfach, Videotelefonie, E-Fax, zentraler Druck und Lösungen für Team- und Projektarbeit.

Personalentwicklung

Ausbildung und Studium

Ausbildungsmarketing war auch im Jahre 2022 ein wichtiges Themenfeld. Hierzu konnten erstmals auch wieder Präsenzkontakte stattfinden. So sind entsprechende lokale Schulen sowie kleinere Messen besucht worden.

Besondere Erfolge erzielten wir dabei erneut über die Internetplattform Azubiyo, über welche sich zahlreiche interessierte Bewerbende meldeten. Erstmals gingen wir dabei auch eine Kooperation mit der Lernapp „Studyflix“ ein. Diese für Schülerinnen und Schüler und Studierende kostenlose Software bietet z. B. Lernvideos und Karteikarten an, um so eine optimale Klausurvorbereitung zu gewährleisten. Hier werden in kurzen Videosequenzen die Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten der Kreisverwaltung eingespielt.

Nachdem sich in den Corona-Jahren lediglich eine geringe Resonanz bei der Teilnahme an Online-Berufsmessen zeigte, ist darauf verzichtet worden.

Aufgrund des stetig wachsenden Bedarfes an neuen Mitarbeitenden bei gleichzeitig vorherrschendem Fachkräftemangel ist zudem der dual-digitale Studiengang „Soziale Arbeit“ verstetigt worden. So konnte auch die Kooperation mit der Fachhochschule Potsdam weiter ausgebaut werden. Dies zeigt sich u. a. in der Gründung eines Strukturgremiums, in welchem die Kreisverwaltung Mitglied ist und regelmäßig an den Sitzungen teilnimmt. Auch ist ein gemeinsames Forschungsprojekt initiiert worden, welches sich mit den Themenschwerpunkten „Recruiting“ und „Arbeitszufriedenheit“ in der sozialen Arbeit auseinandersetzt.

Bezugnehmend auf die Bewerberzahlen setzten sich die Trends der Vorjahre fort. Erneut zeigte sich die Anzahl der Bewerbungen für den Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r im Vorjahresvergleich rückläufig (2021: 120; 2022: 102). Im Jahr 2022 äußerte sich dies derart, dass ein Wiederholungsverfahren zur Ausschreibung durchgeführt werden musste. Auf diese Weise konnten dennoch alle sechs Ausbildungsplätze besetzt werden.

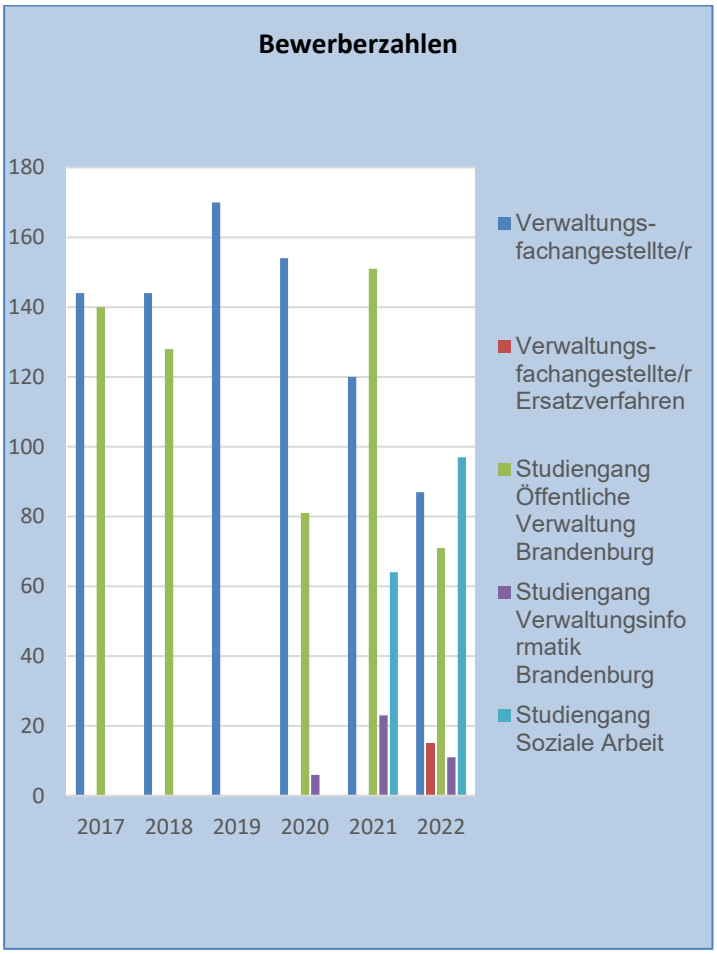
Ein gravierender Einbruch der Bewerberzahlen ist im Studiengang „Öffentliche Verwaltung Brandenburg“, welchen wir in Kooperation mit der Technischen Hochschule Wildau anbieten, zu verzeichnen. Während uns im Jahr 2021 noch 151 Bewerbungen erreichten, waren es in diesem Jahr lediglich 71. Der vorherige Trend, dass Bewerbende vorzugsweise ein duales Studium absolvieren, um nach dem erfolgreichen Abschluss sofort in den gehobenen Verwaltungsdienst einsteigen zu können, setzte sich demnach nicht fort. Dennoch war es auch hier möglich, beide Studienplätze zu besetzen.

Daneben startete zum Wintersemester 2022/23 ein Studierender im dualen Studiengang „Verwaltungsinformatik Brandenburg“. Auch hier besteht eine Kooperation mit der Technischen Hochschule Wildau. Wie in den Jahren zuvor, war es erneut trotz intensiver Bemühungen nicht möglich, beide Studienplätze zu besetzen. Auch für diesen Studiengang zeichnen sich rückläufige Bewerberzahlen ab (2021: 23; 2022: 11).

Ein Anstieg der Bewerberzahlen ist jedoch für den dual-digitalen Studiengang Soziale Arbeit erkennbar. Insgesamt erreichten uns hier 97 Bewerbungen (2021: 64). Auf diese Weise konnten unproblematisch beide Studienplätze besetzt werden.

Aufgrund guter Erfahrungen in den Vorjahren sind weite Teile des Auswahlverfahrens im digitalen Setting abgelaufen. Für die Durchführung des Einstellungstests ist dies bereits seit einigen Jahren ein gängiger Prozess. Die Vorstellungsgespräche fanden, mit Ausnahme des Ersatzverfahrens für die Verwaltungsfachangestellten, online über „Mitel“ statt. Auf die Durchführung von Gruppengesprächen ist, wie auch im Vorjahr schon, verzichtet worden.

Nachfolgende Übersicht visualisiert noch einmal die Entwicklung der Bewerberzahlen:



Der Trend zu steigenden Bewerbungen aus anderen Landkreisen, kreisfreien Städten und sogar aus anderen Bundesländern hält weiter an. Hier zeigen sich jedoch große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungs- und Studienoptionen. Während etwas mehr als die Hälfte der Bewerbungen für eine Ausbildung zum/r Verwaltungsfachangestellten aus dem Landkreisgebiet kam, waren es bei den Studiengängen zum Teil lediglich ein Siebtel. Hervorzuheben ist dabei der dual-digitale Studiengang Soziale Arbeit. Hier waren von 97 Bewer-

bungen lediglich 10 aus dem Landkreisgebiet. Somit sind wir vor allem mit Blick auf die Studienmöglichkeiten über die Kreis- und Landesgrenzen hinaus bekannt und präsentieren uns als attraktiver Arbeitgeber für Bewerbende.

Auch der Trend, dass sich überwiegend junge Frauen für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst interessieren, hat sich im Jahr 2022 bestätigt.

Einzige Ausnahme bildet dabei der duale Studiengang „Verwaltungsinformatik Brandenburg“. Dieser spricht, vermutlich aufgrund seiner starken IT-Ausrichtung, tendenziell eher junge Männer an. Zum Vorjahresvergleich ist hingegen erkennbar, dass der Studiengang zunehmend auch von jungen Frauen erschlossen wird. So entfielen vier von elf Bewerbungen auf weibliche Bewerbende (Vergleich Vorjahr 3 aus 23).

Weiterhin möchten wir auch als Ausbildungsbetrieb einen Anstoß zur umweltbewussten Nutzung der Verkehrsmittel geben. Aus diesem Grund übernehmen wir seit 2021 die Kosten für die ABO-Azubitickets und die Semestertickets. Diese ermöglichen den Auszubildenden und Studierenden die kostenlose Nutzung des ÖPNV. Es zeichnete sich auch 2022 ab, dass dieses Angebot von den Auszubildenden und Studierenden rege genutzt wurde.

Nachdem die Auszubildenden bereits 2021 ein Fahrsicherheitstraining für Fahranfänger absolvierten, erfolgte diese Maßnahme im Februar 2022 auch für die Studierenden. Es war ein sehr lehrreicher Tag, an dem nicht nur das eigene Auto, sondern auch das individuelle Fahrverhalten analysiert werden konnten.

Ebenfalls konnte im Jahr 2022 auch wieder der alljährliche „Azubi-Tag“ durchgeführt werden, welcher seitens der Auszubildenden des 3. Lehrjahres geplant und durchgeführt wurde. So führte uns der Weg in die Landeshauptstadt Potsdam. Nach einem gemeinsamen Frühstück ging es für die Teilnehmenden auf das Wasser, denn es fand eine Floßtour statt. Viele Austauschrunden und Spiele trugen dazu bei, das kollegiale Teamgefüge untereinander weiter zu stärken.

Für die Vorbereitungen auf die Abschlussprüfung nutzten die Auszubildenden, neben den hausinternen Prüfungsvorbereitungen durch Mitarbeitende

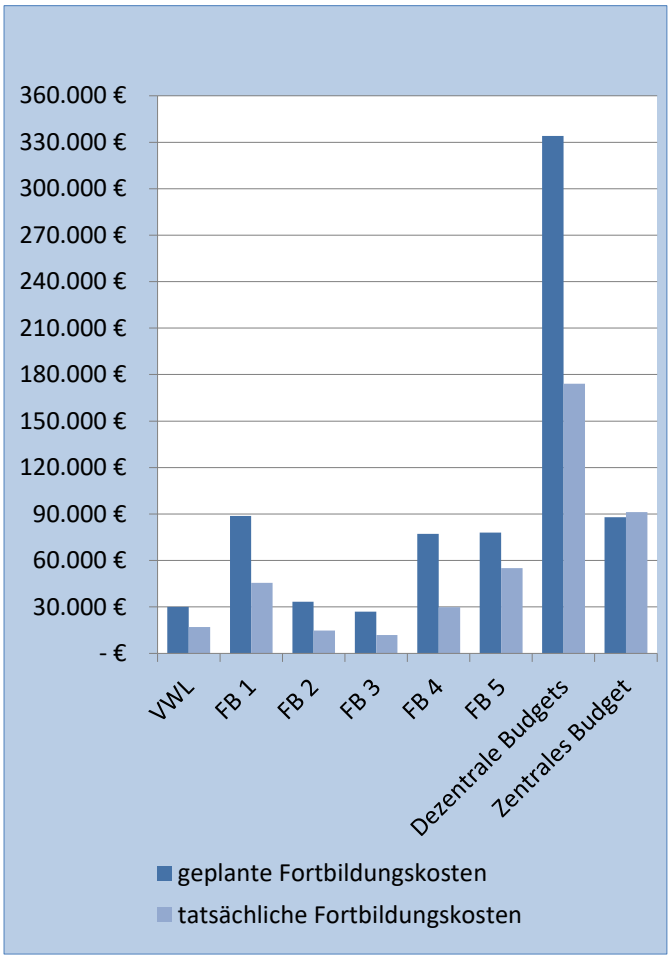
der Kreisverwaltung, auch das zusätzliche Angebot der Brandenburgischen Kommunalakademie von Zusatzvorlesungen zu den Prüfungsthemen.

Fünf Auszubildende schlossen ihre Ausbildung zum/r Verwaltungsfachangestellten im Sommer 2022 erfolgreich ab und allen wurde die anschließende Übernahme in ein Arbeitsverhältnis angeboten. Eine Ausgebildete nahm das Angebot zur Übernahme aus privaten Gründen nicht an. Die verbliebenen vier Ausgebildeten haben ihren festen Platz bei uns in der Verwaltung gefunden. Um eine gesteigerte Zufriedenheit bei der Einsatzplanung nach der Ausbildung zu gewährleisten, haben wir in 2022 erstmals eine schriftliche Abfrage zu den favorisierten Einsatzorten und Fachdiensten an die Auszubildenden gerichtet. Dies ermöglichte uns als Arbeitgeber eine zielgerichtete Auswahl für mögliche Stellen unter Beachtung von Besonderheiten oder Wünschen, z. B. zum Arbeitsort oder zur Arbeitszeit.
Studienabschlüsse ließen sich im Jahre 2022 nicht verzeichnen, da im Jahre 2019 keine Einstellungen vorgenommen wurden.

Weiterbildung

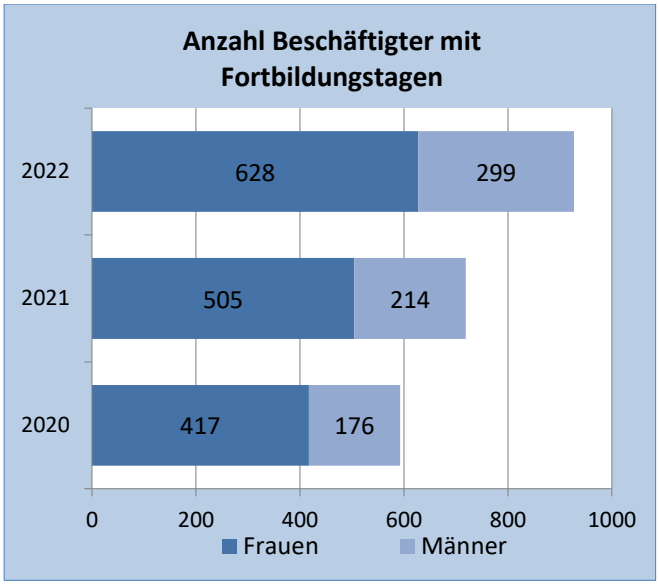
Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen hat sich wieder stabilisiert und einen vergleichbaren Stand zu den Jahren vor der Corona-Pandemie erreicht. Fortbildungen umfassen alle Möglichkeiten der Wissenserweiterung und -erhaltung. Demzufolge besuchten die Mitarbeitenden auch Workshops, Kongresse und Fachtagungen. Das dafür zur Verfügung gestellte Fortbildungsbudget i. H. v. 400.000 Euro wurde zu 84,4 Prozent ausgeschöpft. Zum Vorjahr mit 66 Prozent ist eine deutliche Steigerung zu erkennen. Auch die Möglichkeit zur Nutzung von Onlineangeboten wirkte sich positiv auf die Teilnehmerzahlen aus.

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

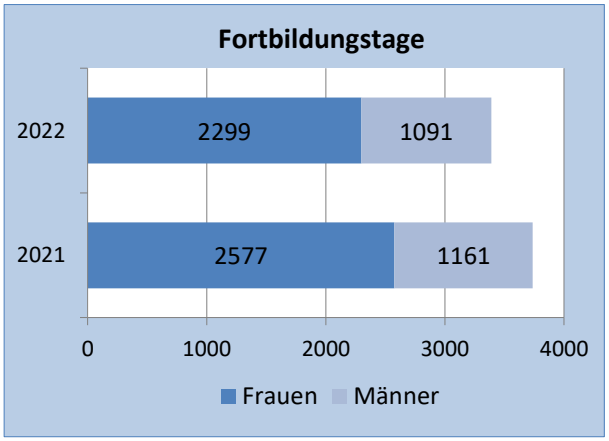


Im Gegensatz dazu haben sich die Fortbildungstage aller Mitarbeitenden im Vergleich zum Vorjahr deutlich reduziert. Im Vorjahr wurden 3.738 Fortbildungstage in Anspruch genommen, im Jahr 2022 ergaben sich nur 3.390 Tage. Dies zeigt, dass eine Kostensteigung auch bei den Fortbildungskosten zu verzeichnen ist. Ein Fortbildungstag kostete in 2021 durchschnittlich 71 Euro und im Jahr 2022 durchschnittlich 108 Euro.

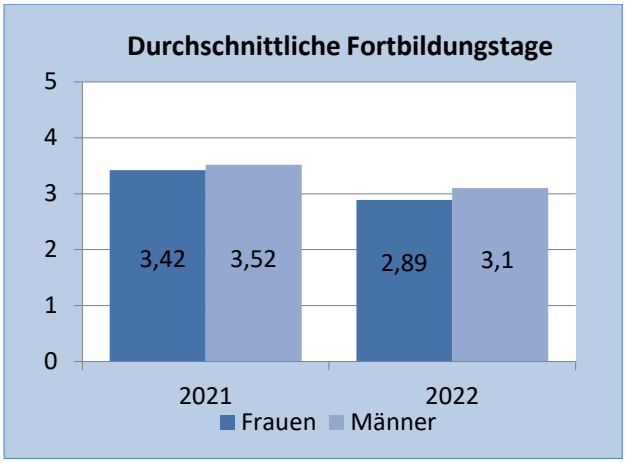
Trotz der Kostensteigung waren die Fachdienste und Teams bemüht, jedem Mitarbeitenden mindestens eine Fortbildung pro Jahr zu ermöglichen. In 2022 haben 927 Mitarbeitende (87,3 Prozent) die Möglichkeiten zur Fortbildung genutzt.



Jeder Beschäftigte hat im Jahr 2022 zusammengefasst durchschnittlich 2,95 Tage als Fortbildungstage genutzt.



Nachfolgende grafische Darstellung zeigt die durchschnittlichen Fortbildungstage unterteilt nach Frauen und Männern im Vergleich zu 2021.



Das alljährliche Auswahlverfahren für die Entsendung zum A1-Lehrgang und Verwaltungsfachwirtkurs ist angeschoben worden. Für das Absolvieren des Verwaltungsfachwirtkurses sind insgesamt sechs Bewerbungen eingegangen. Interesse an einem A1-Lehrgang ist durch fünf Bewerbungen bekundet worden.

Nachdem alle Bewerbenden das Auswahlverfahren durchlaufen hatten, erhielten drei Mitarbeitende den Zuschlag für den A1-Lehrgang und zwei Mitarbeitende für den Verwaltungsfachwirtkurs.

Im Jahr 2022 nahmen 48 Beschäftigte an einer Weiterqualifizierung zur Erreichung eines neuen Bildungsabschlusses oder einer fachlichen Zusatzqualifizierung teil. Dieser Wert ist mit den Entsendungen in den Vorjahren vergleichbar. Ebenfalls qualifizieren wir neue Beschäftigte, um die grundsätzlichen Voraussetzungen zur Ausübung der Tätigkeit in unserem Hause sicherzustellen.

Weiterqualifizierungen	Frauen	Männer
Erste Angestelltenprüfung	12	0
Verwaltungsfachwirtkurs	13	2
Führung Plus	2	2
Agiles Mentoring	1	0
Sachkundelehrgang amtlicher Futtermittelkontrolleur	0	1
Ausbildung der Ausbilder	0	1
Sachverständige Brandschutz	0	1
Lebensmittelkontrolleur	0	1
Vergabemanager/in	0	1
Systemische Beratung	1	0
Fachplaner Vorbeugender Brandschutz	0	1
Systemische Traumatherapie	1	0
Master Vorbeugender Brandschutz	1	0
Facharzt für öffentliches Gesundheitswesen	1	0
Mediation	1	0
Gesundheitsaufseher	1	2
Fachwirt Facility Management	0	2

Die Durchführung von Teamtagen wurde auch im Jahre 2022 intensiviert. So nahmen 620 Mitarbeitende (2021: 430 Mitarbeitende) an einem Teamtag teil. Für die Teilnahme an Teamtagen gewährt der Arbeitgeber jeweils einen Zuschuss in Höhe von 25 Euro pro Person. Insgesamt entstanden Aufwendungen in Höhe von 10.000 Euro. Die Inanspruchnahme des Teamtages zeigt deutlich, dass die Stärkung und der Zusammenhalt der Mitarbeitenden für die Arbeitswahrnehmung von entscheidender Bedeutung sind. Die Aktivitäten im Rahmen der Teamtage waren sehr unterschiedlich. Von dem Besuch des Industriemuseums in Teltow bis hin zum Dräsine fahren war Vieles möglich.

Bildungsfreistellungstage erhielten in diesem Jahr 32 Mitarbeitende und sie umfassten 153 Arbeitstage. Diese Form der Freistellung nutzten die Mitarbeitenden zum Besuch von Veranstaltungen im Rahmen von berufsbegleitenden Studiengängen und auch für Veranstaltungen in den Themenfeldern Sprachen und Gesundheit.

Insgesamt hat sich die Inanspruchnahme im Vergleich zum Vorjahr (117 Bildungsurlaubstage) erhöht. Seit Jahren ist hier eine Steigung zu verzeichnen. Auch hier zeigt sich das gesteigerte Bewusstsein zur eigenen Work-Life-Balance.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Nach langem Verzicht auf Präsenzveranstaltungen, insbesondere auf Großveranstaltungen, konnten wir im Jahr 2022 unsere Aktivitäten in Form des Gesundheitstages, unserer Kurse und Seminare als Präsenzveranstaltungen planen und anbieten.

Doch nicht alle ehrgeizigen Projekte konnten aufgrund fehlender Ressourcen in 2022 umgesetzt werden. Diese gilt es weiter zu verfolgen, wie z. B. das Projekt „Digitale Gesundheitsplattform“ mit der AOK Nordost.

Im Folgenden berichten wir über die Schwerpunkte der Arbeit des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Berichtszeitraum.

Führung, Coaching und Beratung

Das Führungsentwicklungsprogramm wurde in 2022 mit allen vier Gruppen mit dem 3. Modul abgeschlossen. Das 3. Modul „Führen in turbulenten Zeiten – Resilienz für Führungskräfte“ wurde als zweitägiges Seminar konfiguriert. Brisant und hochaktuell wurden folgende Ziele bzw. Schwerpunkte mit den Führungskräften erarbeitet:

- Wissen um den Zusammenhang von Stress und gesundheitlichen Konsequenzen für die Mitarbeitenden und die Organisation zu vermitteln,
- das Entwickeln einer ressourcenvollen Haltung als Führungskraft,
- die Entwicklung eines eigenen Resilienzprofils und das Kennenlernen des Konzeptes der inneren Antreiber und des Konzeptes der Achtsamkeit in seiner Wirkung auf sich selbst und auf die Verwaltung,
- den Umgang mit Stress und die Bedeutung von Resilienz als besondere Herausforderung in Krisenzeiten,
- New Work - was es eigentlich heißt und woher es kommt.

Verschiedene Instrumente zum Führen von Mitarbeitenden in stressigen Zeiten wurden vorgestellt und miteinander diskutiert. Unter der Rubrik „Zahlen, Daten, Fakten - Deutschland und der Landkreis Potsdam-Mittelmark“ wurden Auszüge aus dem PsychReport 2022 (Entwicklung der psychischen Erkrankungen im Job von 2011 bis 2021) vorgestellt und die Arbeitsunfähigkeitsanalysen der Krankenkassen (AOK-Nordost, Techniker Krankenkasse, DAK) der Beschäftigten des Landkreises Potsdam-Mittelmark erläutert und gemeinsam diskutiert. Das Gegensteuern als Führungskraft bei psychischen und digitalen Belastungsfaktoren der Mitarbeitenden als Ausdruck tiefgreifender Transformationsprozesse ist nicht nur eine individuelle Herausforderung im Rollenverständnis als Führungskraft, sondern muss insgesamt in der Organisation getragen werden.

Es sei erwähnt, dass durch den zu diesem Zeitpunkt beginnenden Ukraine-Krieg das Thema von Ängsten und Ohnmacht bei den Mitarbeitenden eine große Rolle spielte. Diese Fragen wurden in das Seminar aufgenommen und mit den Führungskräften Möglichkeiten des Umgangs reflektiert.

Für die vier laufenden Gruppen konnte das Inhouse-Programm zur Entwicklung unserer Führungskräfte abgeschlossen und die Ziele in diesem Bereich erreicht werden.

Im Sinne der Nachhaltigkeit und der Nutzung des entstandenen Vertrauensverhältnisses wünschen die Führungskräfte eine Fortführung des Austausches und gemeinsamen Lernens im Format einer Führungskräfte-Werkstatt. Diese soll auf ausdrücklichen Wunsch der Führungskräfte als Präsenzveranstaltung durchgeführt werden.

Weitere Zahlen für den Bereich Coaching und Beratung finden Sie in der folgenden Übersicht.

16. Gesundheitstag „Aktive Auszeit“

Nach dem Ende der Pandemie war es für alle Mitarbeitenden eine besondere Freude, dass wir wieder Gesundheitstage anbieten können.

Am 24. August 2022 konnten insgesamt ca. 600 Beschäftigte des Landkreises Potsdam-Mittelmark an unserem 16. Gesundheitstag „Aktive Auszeit“ im Kongresshotel Potsdam, Am Templiner See teilnehmen. Durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement wurde ein vielfältiges, inspirierendes Programm entwickelt und angeboten. Dabei wurde die herausragende Lage des Standortes, mit den Möglichkeiten zu Wasser und zu Land spannende Angebote zu unterbreiten, genutzt.

Die Team-Challenge, das Seifenkistenrennen oder das Drachenbootrennen und die Segeltouren auf dem Wasser standen ganz im Sinne des Teamgedankens und waren in Form von Team-Wettbewerben sportlich motiviert.

Aber auch das Finden einer gemeinsamen Rhythmik in Form von „Team-Drumming“ fand regen Zuspruch.

Viele Vorträge und besonders die Führung durch den Luftschiffhafen durch die Handballlegende Alexander Haase waren ebenso gefragt wie auch das Kennenlernen meditativer und gesundheitsfördernder Angebote, wie z. B. Qi Gong auf dem Land oder mit dem Board auf dem Wasser.

Erstmalig überstieg in 2022 die Nachfrage an der Teilnahme an unserem Gesundheitstag die mögliche Kapazität von 600 Plätzen. Während diese Kapazität in der Vergangenheit sich als auskömmlich erwies, hat sich unsere Belegschaft auf nunmehr 1.140 Mitarbeitende erhöht.

Dieser Umstand von „nur“ 600 Plätzen im Verhältnis zu 1.140 Mitarbeitenden führte zu erheblichen Frustrationen bei unseren Mitarbeitenden.

Um jedoch allen Mitarbeitenden die Teilnahme an einem Gesundheitstag zu ermöglichen, müssen wir in der Zukunft die Kapazitätsplanung an die Größe unserer Belegschaft anpassen.

Dies wird sowohl planerisch als auch finanziell eine Herausforderung sein.

Eindrücke unseres Gesundheitstages können in unserem Imagefilm gewonnen werden.

Firmenlauf

Am 31. Mai 2022 startete in Potsdam, Am Neuen Palais im Park Sanssouci der AOK-Firmenlauf. Seit vielen Jahren beteiligen sich engagierte Läuferinnen und Läufer des Landkreises Potsdam-Mittelmark an diesem sportlichen Wettlauf. Im vergangenen Jahr haben insgesamt 51 Mitarbeitende den Landkreis vertreten.

Prävention – Gesundheitskurse und Seminare

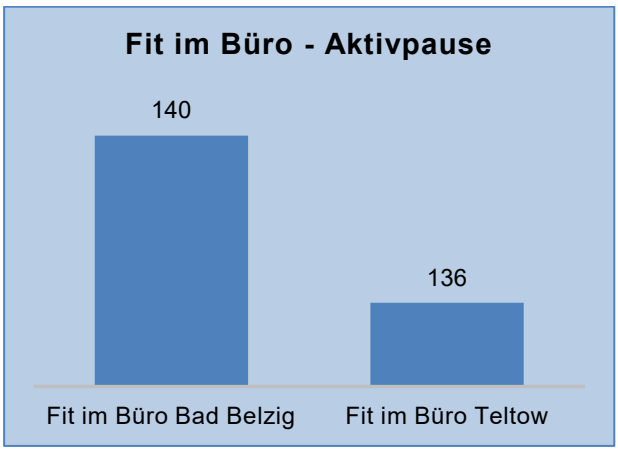
ADAC-Fahrsicherheitstraining

In 2022 wurde mit dem ADAC-Fahrsicherheitstraining ein weiterer Baustein im Betrieblichen Gesundheitsmanagement auch zur Verstärkung der Arbeitgeber-Attraktivität etabliert.

Neben dem Ziel der Mitarbeiterbindung sollen sich hieraus auch Effekte im Recruiting von Fachpersonal auslösen lassen. Mit dem Abschluss des Kooperationsvertrages mit dem ADAC-Fahrsicherheitszentrum in Linthe konnten wir im Berichtszeitraum bereits 6 Trainings mit insgesamt 72 Teilnehmern durchführen. Dabei haben wir dieses Training mit der Möglichkeit der Durchführung eines Teamtages verbunden, so dass auch in diesem Segment die Verbundenheit der Teams gefördert wird. Dieses Angebot wird in 2023 fortgeführt

Fit im Büro/Aktivpause

Die Teilnehmerzahlen zu unserer Aktivpause bzw. des Angebotes Fit im Büro finden Sie in der folgenden Übersicht.



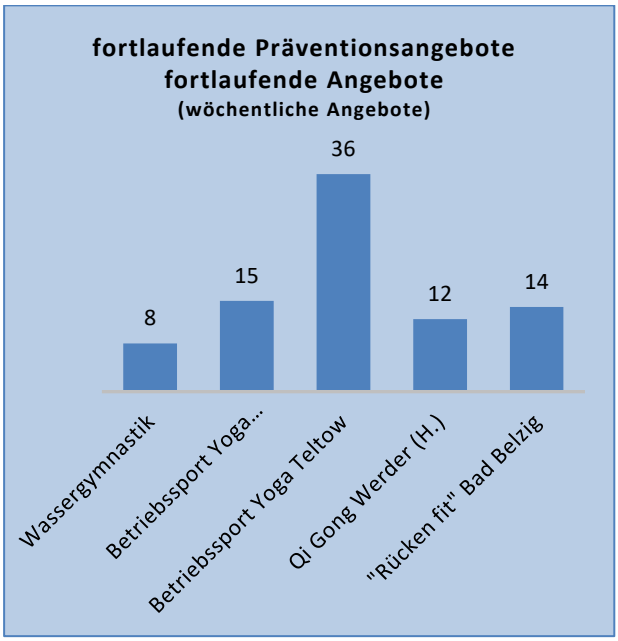
Betriebssport – fortlaufende Präventionsangebote

Unser Angebot zu einer kontinuierlichen Teilnahme an Präventionskursen haben wir in Form des Betriebssports in 2022 fortgeführt.

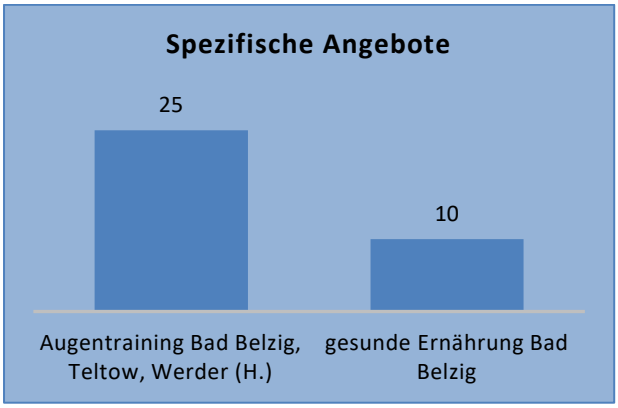
Dabei wurde dem anhaltenden Bedarf in der Form Rechnung getragen, dass nach zirka einem Jahr neue Anmeldungen für dieses Angebot durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement ermöglicht wurden.

Am Standort Bad Belzig haben wir den Kurs „Rücken fit“ im Jahr 2022 in ein fortlaufendes Angebot übernommen.

Einen Überblick gibt die nachfolgende Übersicht.



Weitere Angebote aus dem Präventionsbereich sind unsere Seminare zum Augentraining sowie ein Kurs zur gesunden Ernährung in Bad Belzig. Das Augentraining findet besonders bei unseren neuen Mitarbeitenden einen regen Zuspruch.



Seelische Gesundheit

AU-Geschehen - Psychische Erkrankungen

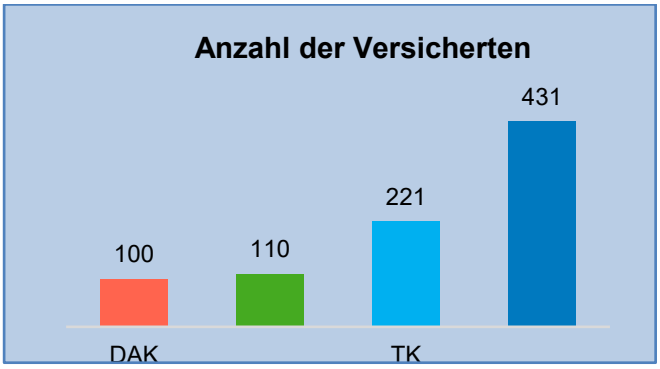
Im Rahmen der Seminare „Resilienz für Führungskräfte“ wurde gemeinsam mit den Führungskräften der „PsychReport 2022 - Entwicklungen der psychischen Erkrankungen im Job: 2011 – 2021“ diskutiert. Aufgrund der vorliegenden Reporte der Krankenkassen wurde die Situation in den Arbeitsunfähigkeitsanalysen, insbesondere der psychischen Erkrankungen, bei unseren Mitarbeitenden einer Auswertung unterzogen.

Die Fehlzeiten-Reporte der Krankenkassen lagen uns insgesamt erst Ende des Jahres 2021 vor. Dies ist der Bearbeitungsdauer bei der Erstellung der AU-Analysen durch die Krankenkassen geschuldet, so dass wir die Auswertung der Daten im Frühjahr 2022 in die Seminare für Führungskräfte eingebunden haben.

Es ist an dieser Stelle wiederholt hervorzuheben, dass der Anstieg der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen seit Jahren auffällig ist. Demgegenüber stellt der PsychReport 2022 der DAK fest, dass sich beim Krankenstand insgesamt kein vergleichbarer Aufwärtstrend beobachten lässt (siehe Abbildung 3).

Zur Situation der Gesundheit der Beschäftigten im Landkreis Potsdam-Mittelmark haben drei Krankenkassen ihre Arbeitsunfähigkeitsanalysen für den Zeitraum 2018 bis 2020 dem betrieblichen Gesundheitsmanagement übergeben. Trotz mehrmaliger Nachfragen hat die Barmer, bei der ein großer Teil unserer Belegschaft versichert ist, keinen Report erstellt.

Die Lage zur Gesundheit der Beschäftigten für die Jahre 2018 bis 2020 konnte somit für folgende Versichertenkreise ermittelt werden:



Im DAK-Versicherten-Kreis der Beschäftigten haben wir einen Anteil von Langzeiterkrankungen (über 6 Wochen) an den AU-Tagen von 20,2 % in 2020. Hinsichtlich der psychischen Erkrankungen schlagen diese mit einem Anteil von 18,9 % an den AU-Tagen zu Buche (siehe Abbildung 1).

Die Techniker Krankenkasse kommt für 2020 zu einem ähnlichen Ergebnis. Der Anteil der psychischen Erkrankungen beträgt hier 22,3 % an den Gesamt-AU-Tagen dieses Versichertenkreises bei den Beschäftigten des Landkreises Potsdam-Mittelmark (siehe Abbildung 2).

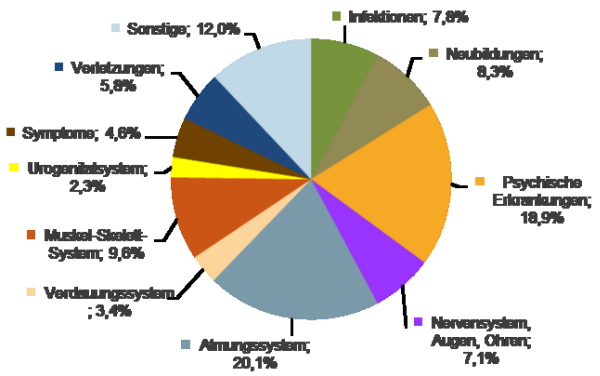
Bei den Beschäftigten, die bei der AOK-Nordost versichert sind, wurde ein Spitzenwert im Jahr 2019 im Bereich der psychischen Erkrankungen verzeichnet, während 2020 ein Rückgang der AU-Tage von insgesamt 805 auf 473 ausgewiesen wurde. Der Anlage BGM (siehe Abbildung 4) sind die konkreten Zahlen zu entnehmen.

Insgesamt ist zum Krankenstand in den einzelnen Versichertengruppen zu vermerken, dass bei den DAK-Versicherten der höchste Krankenstand mit 5,0 % im Jahr 2018 verzeichnet wurde. Diese Größenordnung kann als unbedenklich eingestuft werden.

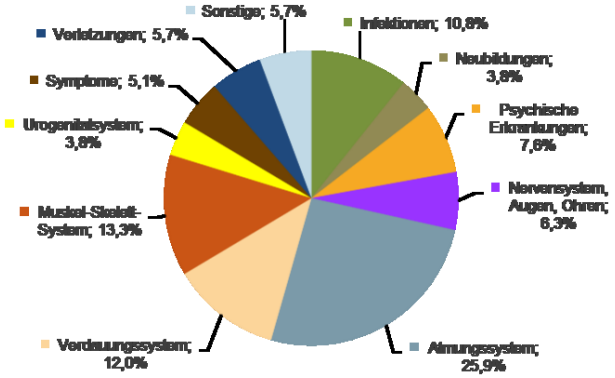
Bei den AOK-Nordost-Versicherten haben wir mit 9,1 % im Jahr 2018 einen erheblich hohen Krankenstand. Dieser ist in 2020 auf 5,8 % gesunken.

Erheblich ist ebenso der Krankenstand bei den TK-Versicherten, der in 2020 mit 8,37 % ausgewiesen wird.

Insgesamt zeigt sich das AU-Geschehen im Bereich der psychischen Erkrankungen in einem Bedarf an intensiven und längeren Eingliederungsverfahren auch in 2022/23.



Anteil an den AU-Tagen Landkreis Potsdam-Mittelmark; AU-Tage Gesamt je 100 VJ 1765



Anteil an den AU-Fällen Landkreis Potsdam-Mittelmark; AU-Fälle Gesamt je 100 VJ 175

Abbildung 1

Verteilung der **AU-Tage** auf die max. zehn wichtigsten ICD-Hauptgruppen nach Anteil an den Gesamt-AU-Tagen in Ihrem Unternehmen 2020

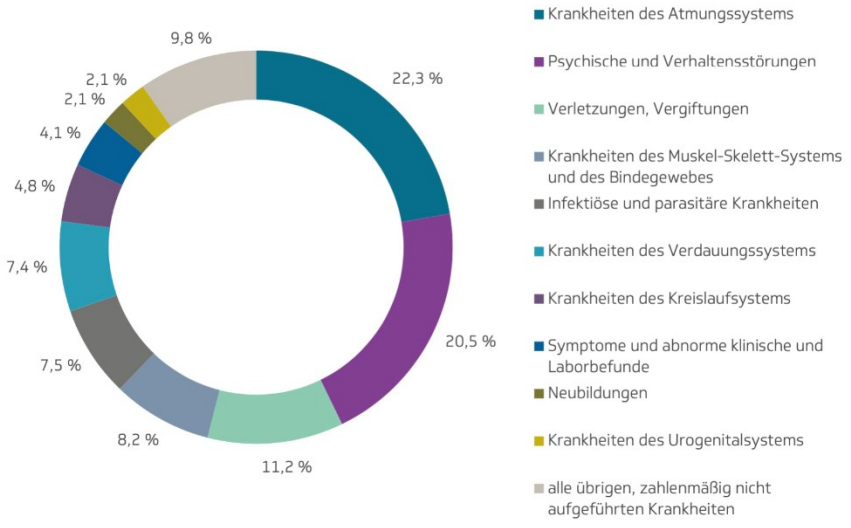


Abbildung 2

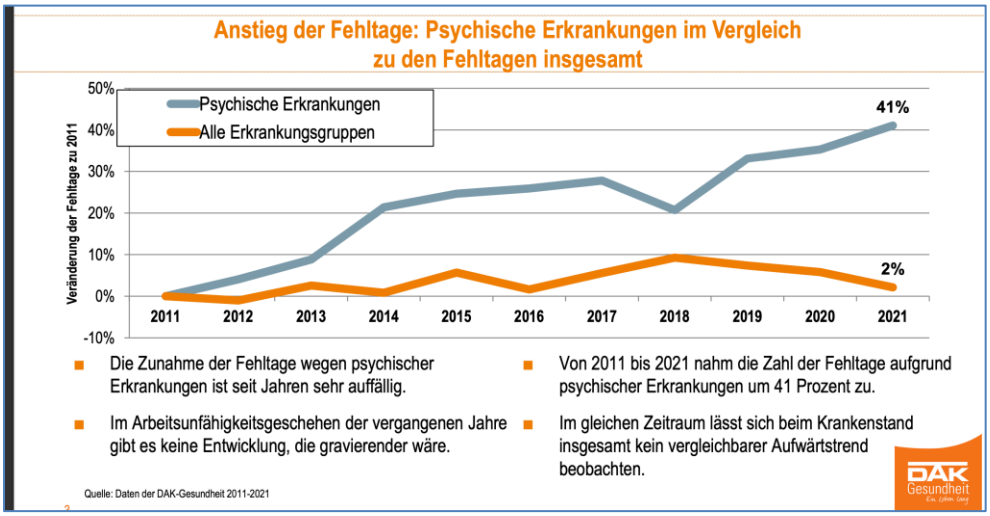


Abbildung 3

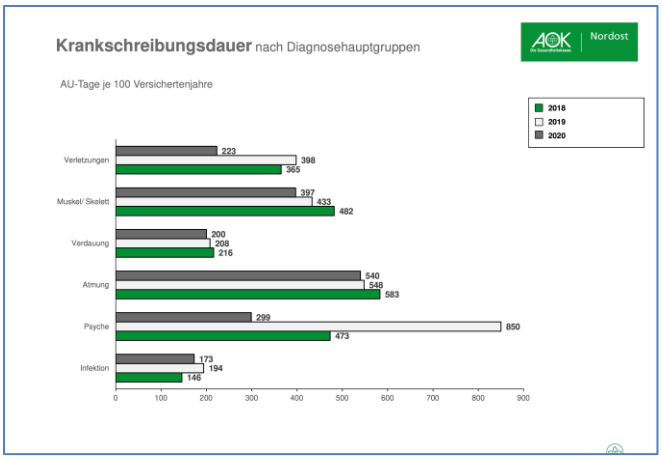


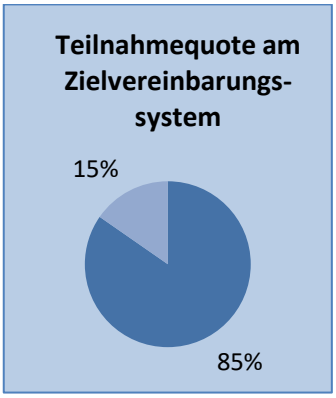
Abbildung 4

Weitere Leistungen

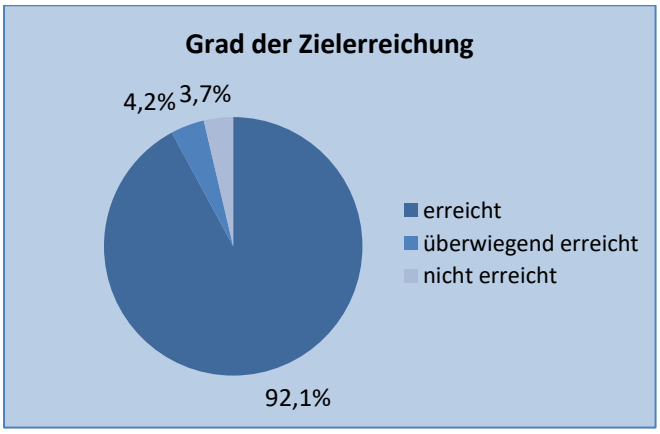
Leistungsorientierte Bezahlung

Das Leistungsentgelt sehen wir nach wie vor als eine Bereicherung für unsere Verwaltung. Im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung werden die Elemente Leistungsprämien, Leistungszulagen und vorzeitige Stufenaufstiege erfolgreich eingesetzt. Jährlich besteht die Möglichkeit, die vereinbarten Ziele bis zum 30.06. anzupassen.

Die Teilnahmequote am Zielvereinbarungssystem mit 85 % der Mitarbeitenden ist im Jahr 2022 um zwei Prozent niedriger als im letzten Jahr.



110 Mitarbeitende konnten nicht am Zielvereinbarungssystem teilnehmen. Gründe hierfür sind vor allem Neueinstellung, Elternzeit, der Eintritt in den Ruhestand sowie Langzeiterkrankung. Insgesamt 53 Mitarbeitende haben auf die Teilnahme am Leistungsentgeltsystem verzichtet.



Im Zielvereinbarungszeitraum 2021/2022 haben 96,3 % der teilnehmenden Mitarbeitenden ihre Ziele vollständig bzw. überwiegend erfüllt. Lediglich 3,7 % der Mitarbeitenden haben aus verschiedenen Gründen ihr Ziel nicht erreicht.

Leistungszulagen

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

Im Jahr 2022 haben 96 Tarifbeschäftigte und 5 Beamtinnen bzw. Beamten für außerordentliche Leistungen eine Leistungszulage erhalten.

Die außerordentlichen Leistungen wurden mit Zulagen von 162 € bis 500 € monatlich honoriert. Die Auszahlung der Leistungszulagen erfolgte über einen Zeitraum von 2 bis 4 Monaten. Es wurden Gesamtbeträge in Höhe von 487 € bis 1500 € an einzelne Beschäftigte ausgezahlt.

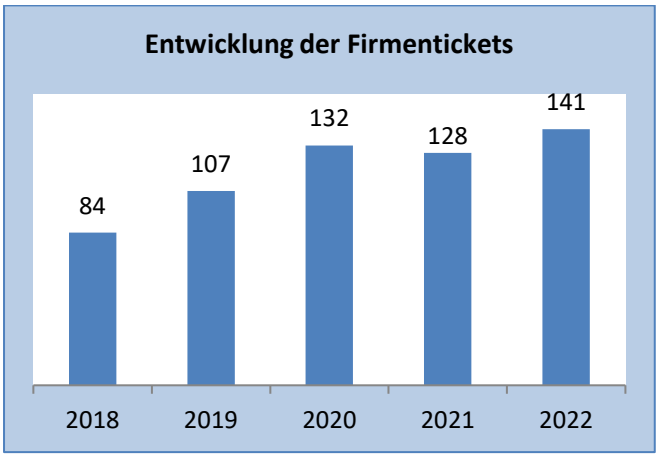
Stufenaufstiege

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.

10 Mitarbeitende haben im Jahr 2022 ihren Stufenaufstieg aufgrund erheblich über dem Durchschnitt liegender Leistungen vorzeitig vollziehen können.

Firmenticket

Mit dem Firmenticket ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden den Erwerb ihrer Fahrkarte für öffentliche Verkehrsmittel zu einem Vorteilspreis. Seit dem 1. Oktober 2019 bezuschusst der Arbeitgeber das Firmenticket monatlich mit bis zu 25 € unabhängig vom Geltungsbereich. Aufgrund eines neuen Rahmenvertrages ab 01.01.2020 mit der regiobus Potsdam-Mittelmark GmbH mit verpflichtendem Arbeitgeberzuschuss kann ein weiterer Rabatt auf die Abonnement-Preise der VBB-Umweltkarte in Höhe von 8,00 € gewährt werden. Das wiederum führt zu einer weiteren Ersparnis für unsere Beschäftigten. Zum Stichtag 31.12.2022 nutzten 141 Mitarbeitende ein Firmenticket. Das sind 13 Mitarbeitende mehr als im Vorjahr.



Bike-Leasing

Dieses attraktive Angebot des Arbeitgebers wurde im Rahmen eines Pilotprojektes im Jahr 2020 etabliert. 10 Mitarbeitenden wurde ermöglicht, dieses Angebot auszuprobieren und sich ein arbeitgeberseitig bezuschusstes Rad zu leasen. Dazu wurde als Einzelvereinbarung ein 36-monatiger Überlassungsvertrag geschlossen. Der Arbeitgeber bezuschusst das Bikeleasing mit 50 € monatlich. Die Nutzung ist für den Arbeitsweg, dienstlich oder privat möglich.

Zwischenzeitlich ist hierzu auch ein Tarifvertrag in Kraft getreten, so dass für eine generelle Ausweitung des Bike-Leasing die Modalitäten völlig neu auszuhandeln und zu vereinbaren sind. Im Berichtsjahr erfolgte hierzu bereits eine Interessenabfrage bei den Beschäftigten. Eine Arbeitsgruppe hat die Tätigkeit aufgenommen, um alle weiteren Schritte zu klären und auf den Weg zu bringen. Es ist notwendig, nach der Erarbeitung der Leistungsbeschreibung eine Ausschreibung des Bike-Leasings vorzunehmen. Ziel ist es, im Jahr 2023 unseren Beschäftigten das Bike-Leasing entsprechend dem Tarifvertrag mit einer Entgeltumwandlung anzubieten.

Landkreis Potsdam-Mittelmark
Fachbereich Innerer Service, Zentrale Steuerung und Schulmanagement
Niemöllerstraße 1
14806 Bad Belzig

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

Verantwortlich: Fachdienst Personal und Organisation
Betriebliches Gesundheitsmanagement