

A decorative background image showing a spiral-bound notebook with a brown cover, a black pen, and a small potted plant with green leaves.

BERICHT DER DIENSTSTELLE

Personalversammlung 2024



Onboarding – Willkommenstage für neue Beschäftigte



Tag 1

- **Begrüßung durch die Landrätin**
- **Grundlagen Personalthemen**
(Verwaltungsaufbau, Arbeitgeberleistungen, Arbeitszeiterfassung, Formulare, Ansprechpartner im Amt 11, Aus- und Fortbildung, Corporate Design, ...)
- Kurzeinweisung **IT-Technik**
- Vorstellung **BGM**
- **Hausrundgang**
- **gemeinsame Mittagspause**
- Kurzunterweisung **IT-Sicherheit und Datenschutz**

Tag 2

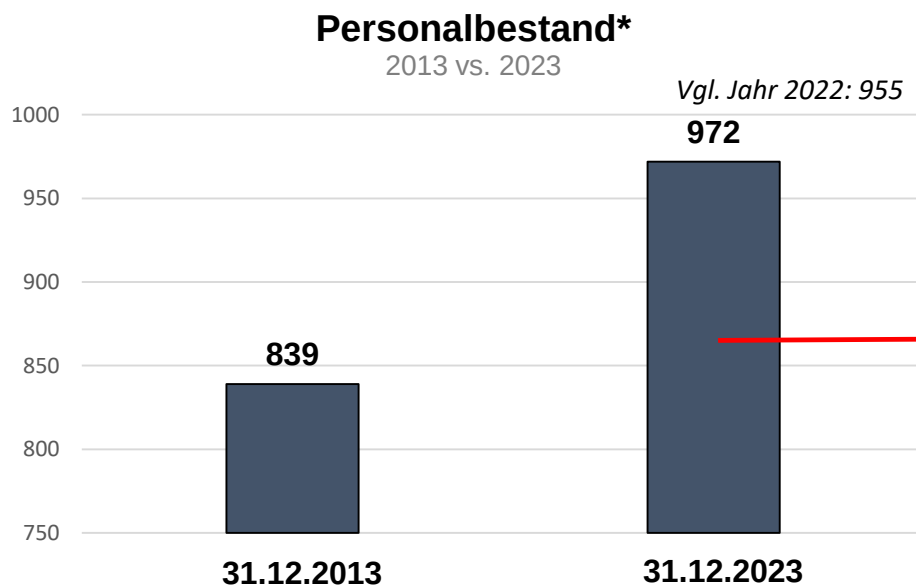
- Vorstellung der **Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragten**
- Vorstellung der **Schwerbehindertenvertretung**
- Unterweisung **Arbeitssicherheit**
- Vorstellung des **Personalrates**
- Platz für **Anregungen, Ideen und Wünsche** der Teilnehmenden
- Abschluss

- seit April 2024 – alle zwei Monate durch SB strategisches Personalmanagement und Personalentwicklung
- Umfang: zwei Veranstaltungstage
- sehr positives Feedback der Teilnehmenden und Führungskräfte

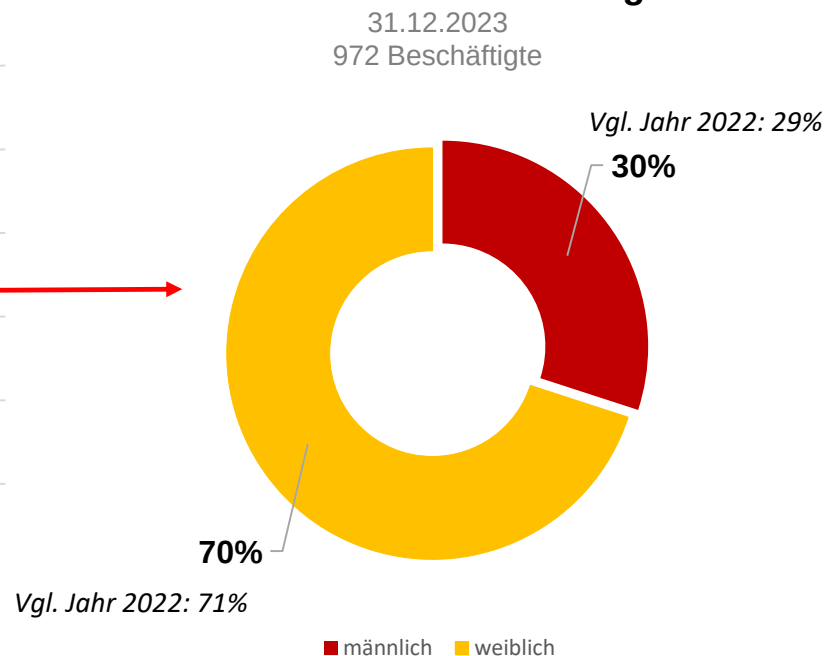
Damit wird erreicht:

- ✓ **soziale und fachliche Integration für neue Beschäftigte**
- ✓ **Wissenstransfer**
- ✓ **Mitarbeiterbindung**
- ✓ **„Wir-Gefühl“ bereits von Anfang an**
- ✓ **professionelles „An-Bord-Nehmen“**

Personalbestand früher und heute



Geschlechterverteilung



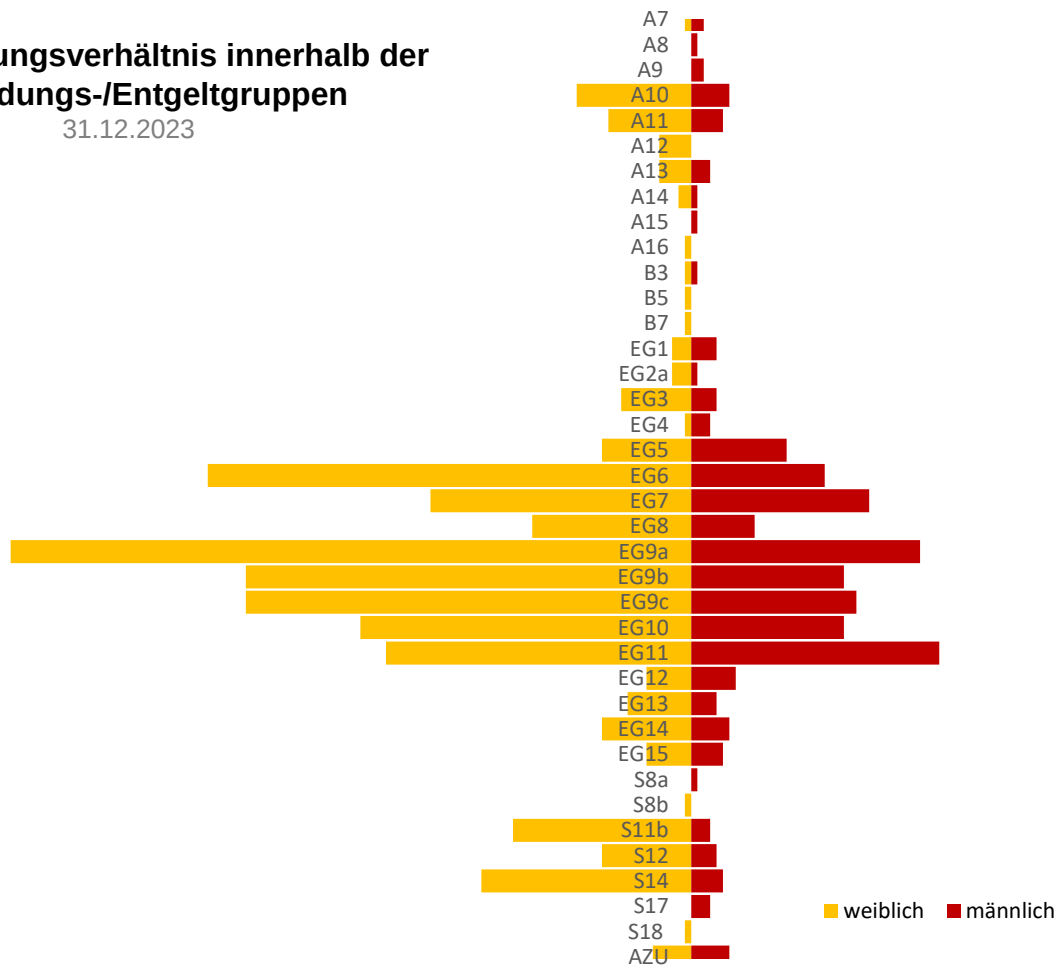
* exkl. Auszubildende, Studierende, BfD, Beschäftigte Fleischbeschau

Gleichstellungsverhältnis



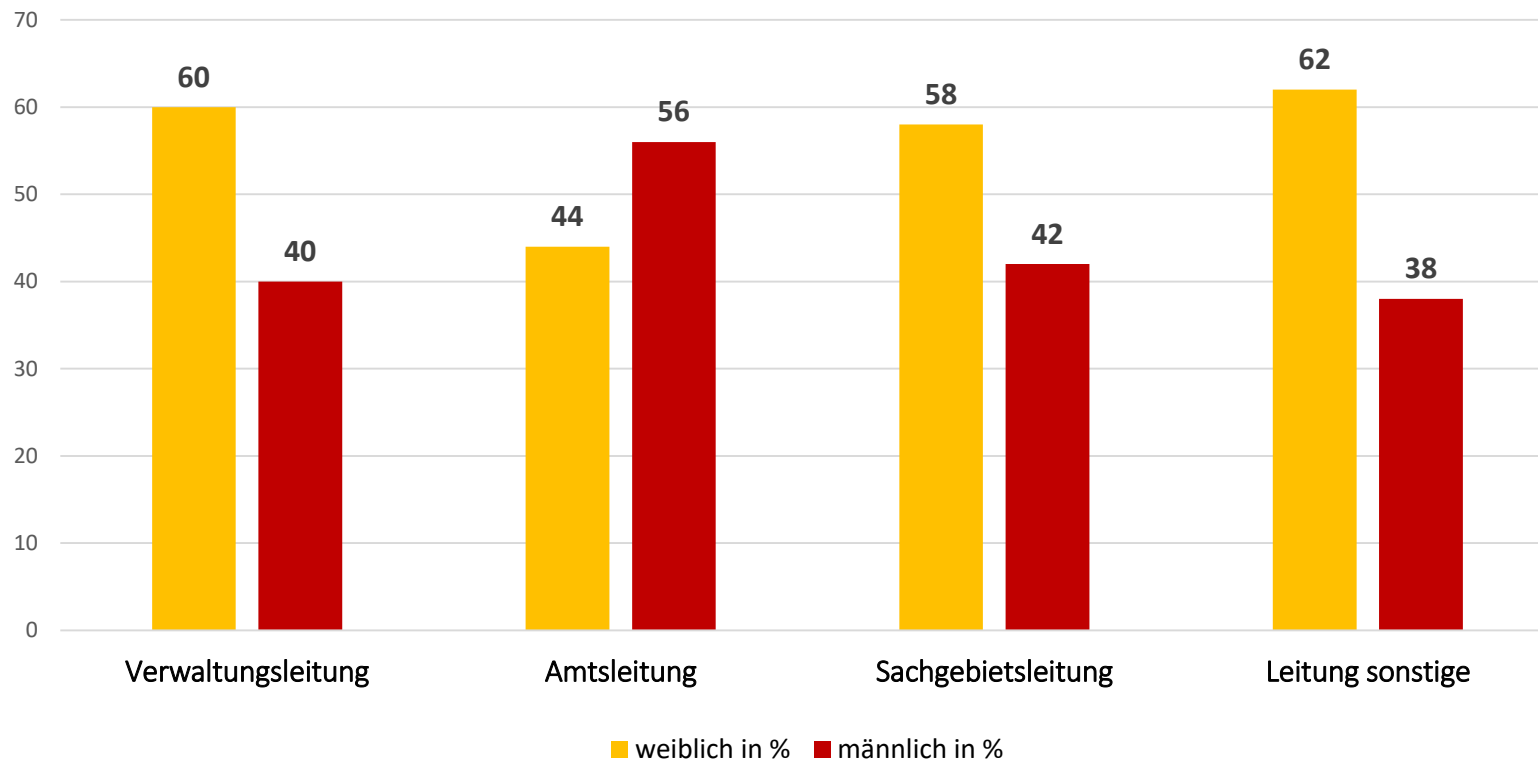
Gleichstellungsverhältnis innerhalb der Besoldungs-/Entgeltgruppen

31.12.2023



Gleichstellungsverhältnis auf Leistungsebene

31.12.2023

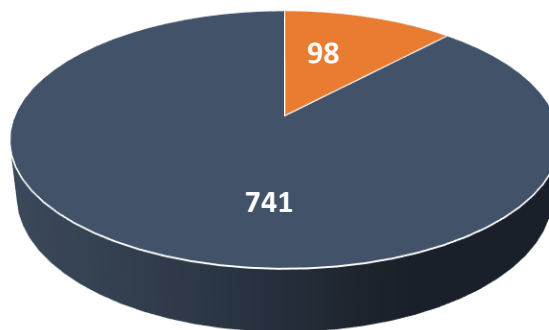


Mitarbeitergruppen früher und heute



31.12.2013

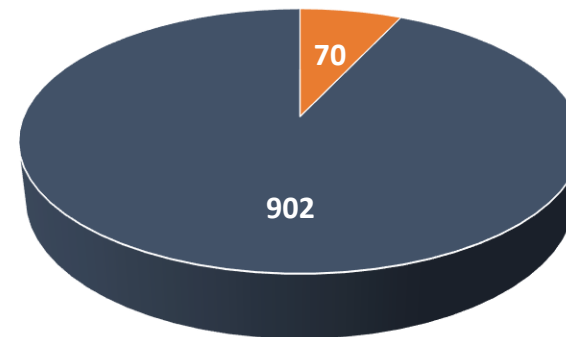
839 Beschäftigte



■ verbeamtet ■ tarifbeschäftigt

31.12.2023

972 Beschäftigte

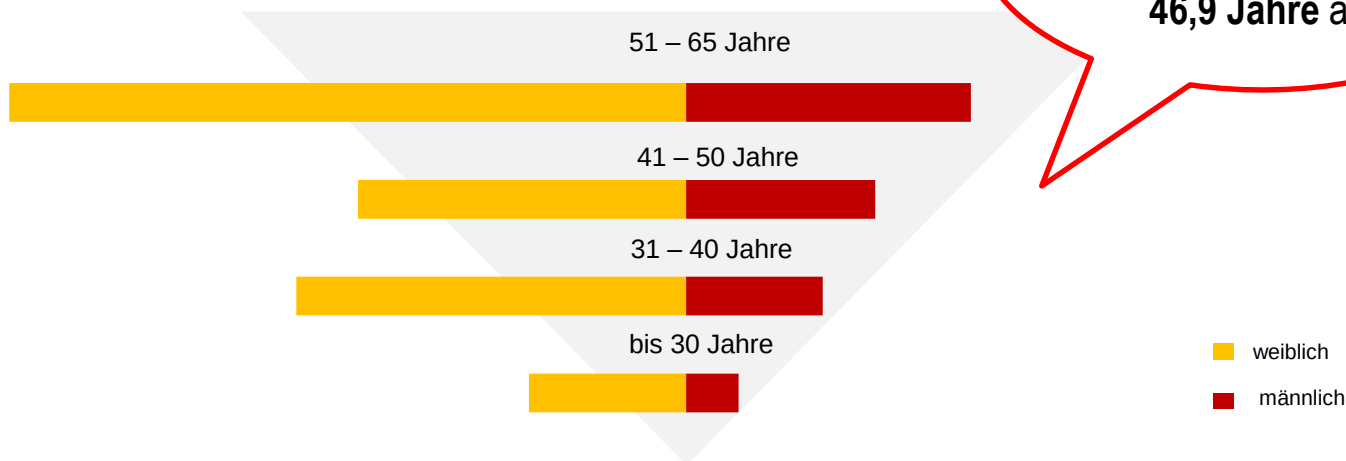


■ verbeamtet ■ tarifbeschäftigt



Altersstruktur

31.12.2023
972 Beschäftigte

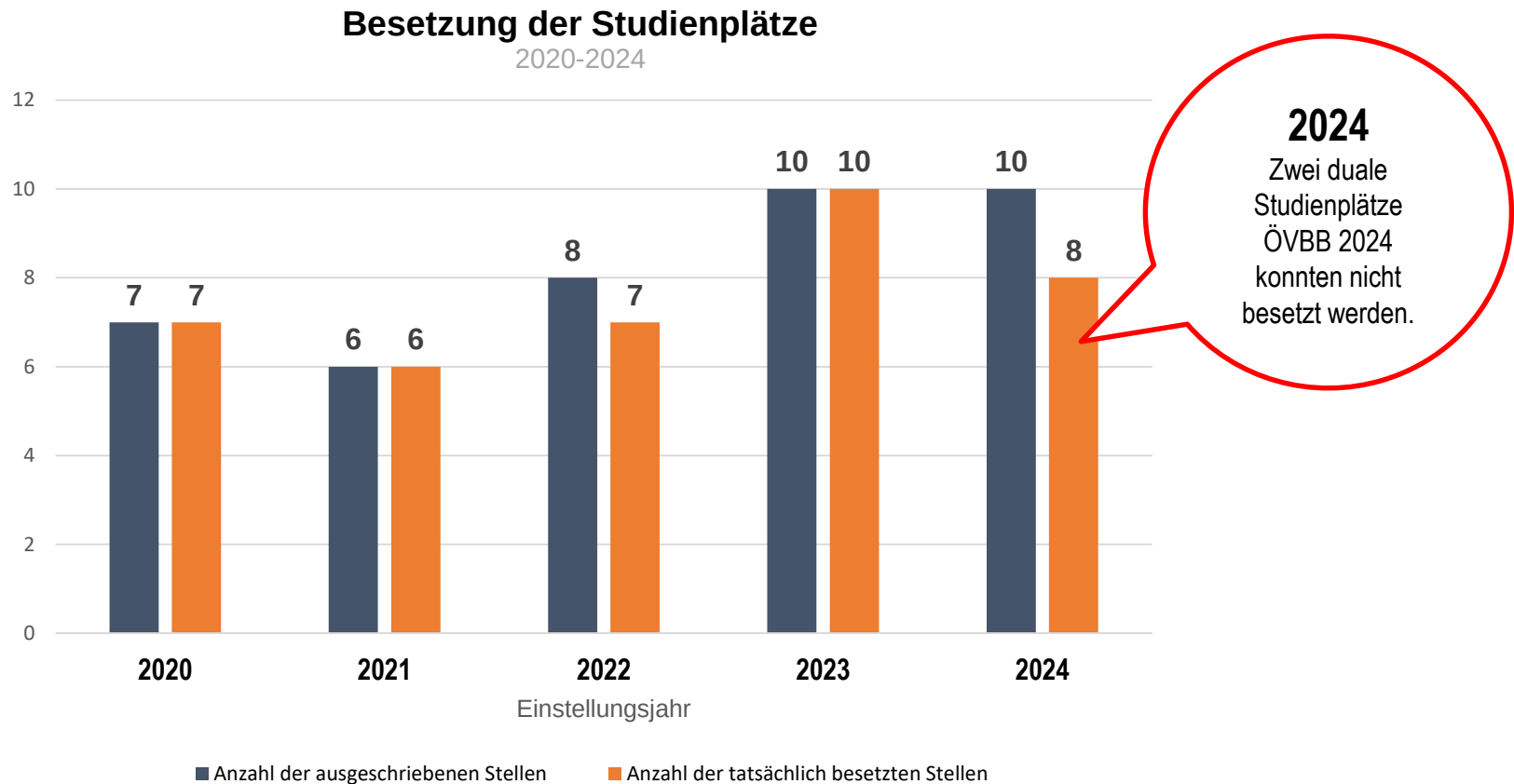


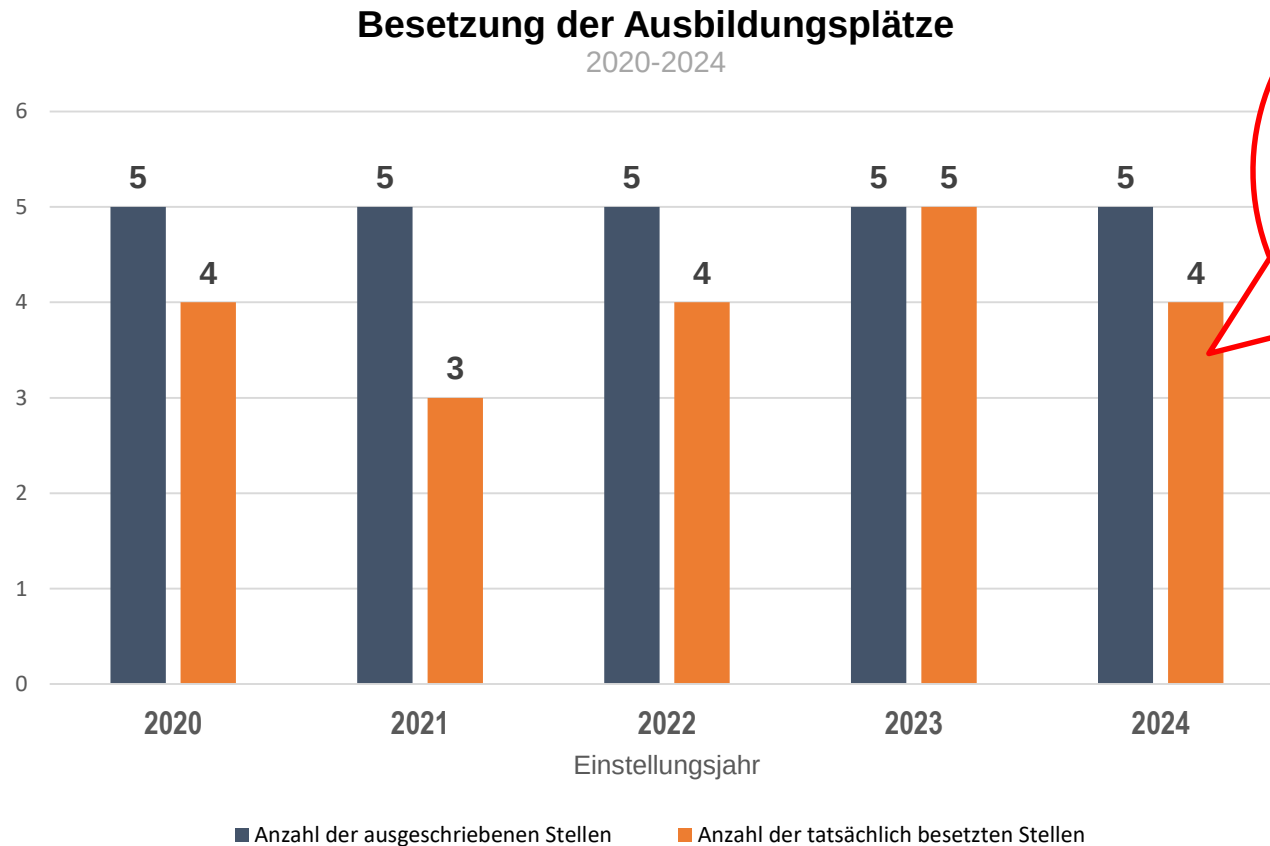
Geschlecht	Anzahl Beschäftigte	bis 30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	51-65 Jahre	66-70 Jahre	Durchschnittsalter
m	291	23	60	83	125	0	47,7
w	681	69	171	144	297	0	46,6

Vgl. Jahr 2022
Ø-Alter gesamt 47,1

m: 47,3

w: 47,1



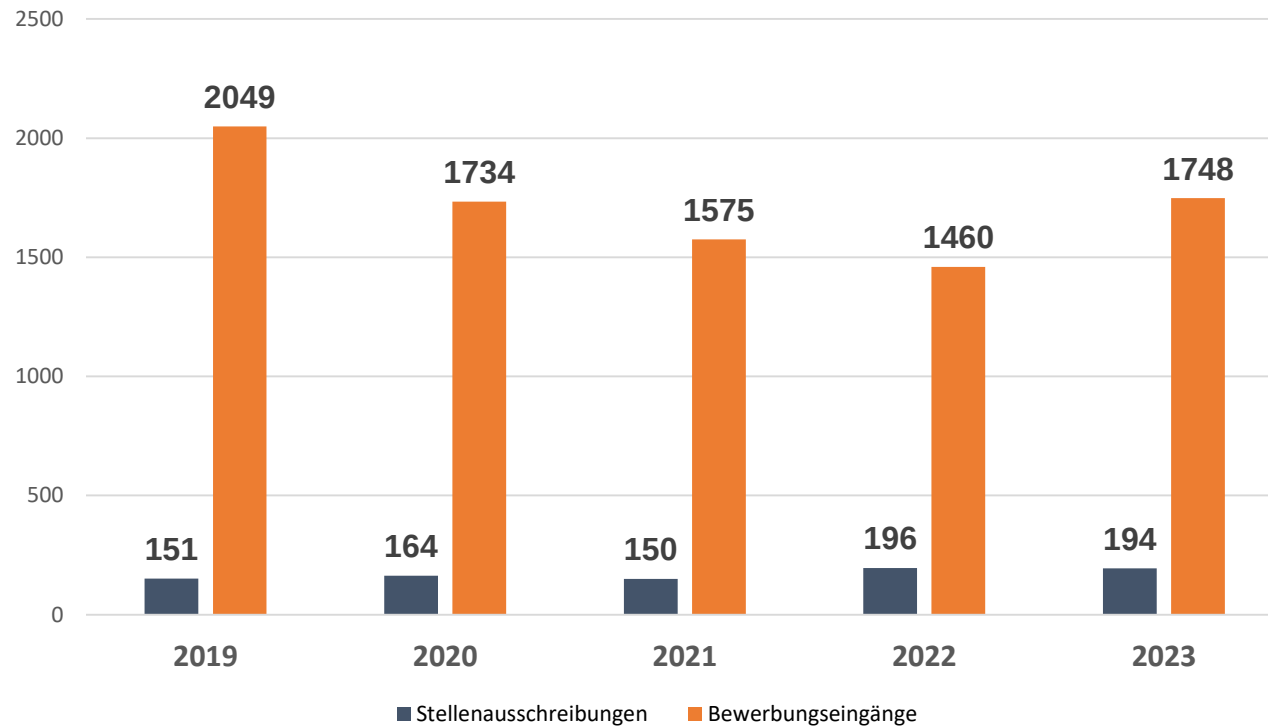


2024

Der Ausbildungsplatz des Vermessungstechnikers konnte trotz zweifacher Ausschreibung nicht besetzt werden.

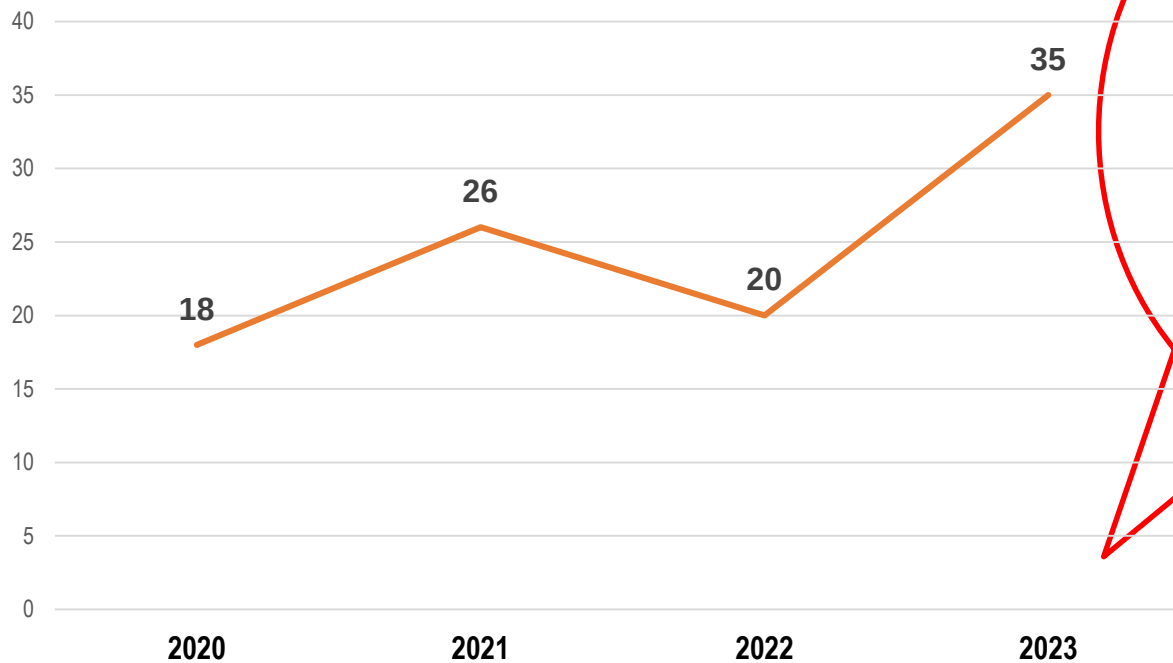
Stellenausschreibungsverfahren

2019-2023





Überlastungsanzeigen 2020-2023



2023

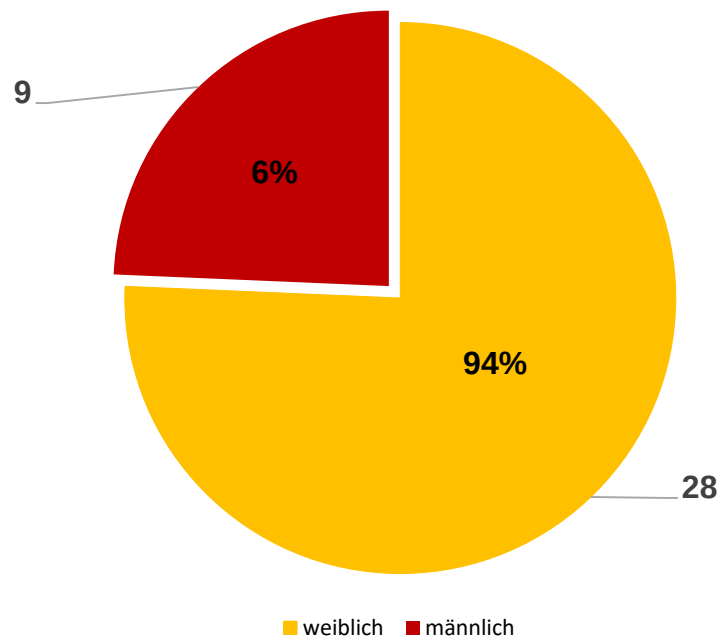
Top 3 Gründe der Überlastung

1. Arbeitsverdichtung/
erhöhter Arbeitsanfall
2. unbesetzte Stellen
3. Personalausfall



Beschäftigte in Elternzeit nach Geschlecht

2023



Vgl. Jahr 2022: 55 Beschäftigte

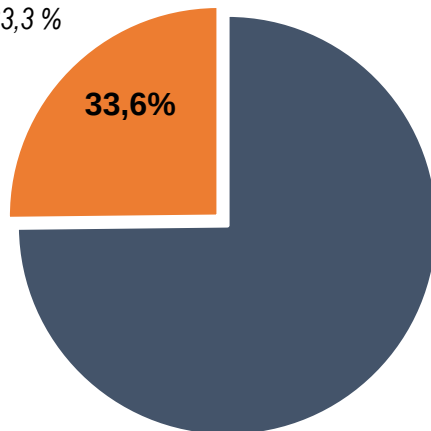
37 Beschäftigte
befanden sich im
Jahr 2023 in Elternzeit.



Anteil der Beschäftigten in Teilzeit

31.12.2023

Vgl. Jahr 2022: 33,3 %

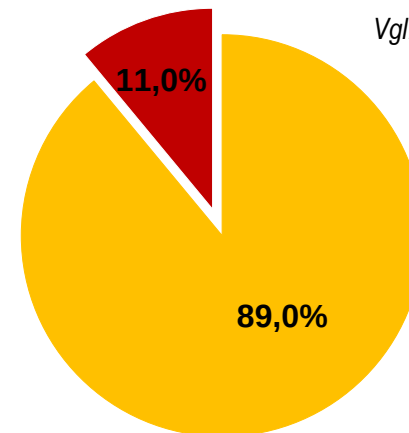


■ Beschäftigte in Teilzeit

Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht

31.12.2023

Vgl. Jahr 2022: m: 11,0 %
w: 89,0 %



■ weiblich ■ männlich

Alternierende Telearbeit

(Stichtag 25.10.2024)



Anlage 1 – Antrag Antrag auf alternierende Telearbeit

-alle Angaben in Druckbuchstaben-

Datum: _____

(1) persönliche Angaben

Titel/Vorname/Name:	_____
dienstliche Durchwahl:	_____
Amt (Nr.):	_____

(2) regelmäßig vorgesehene Arbeitstage und Arbeitszeiten

Wann soll die alternierende Telearbeit am häuslichen Arbeitsplatz verrichtet werden?
Zutreffendes bitte ankreuzen oder ggf. abweichenden, individuellen Bedarf dokumentieren!

	ganztags	vormittags	nachmittags	im Turnus
Montag	☐	☐	☐	☐ jede Woche ☐ jede zweite Woche
Dienstag	☐	☐	☐	Es besteht ein abweichender, individueller Bedarf ☐ nein ☐ ja Bei Antwort ja, bitte Begründung angeben:
Mittwoch	☐	☐	☐	
Donnerstag	☐	☐	☐	
Freitag	☐	☐	☐	

35 % der Beschäftigten, die alternierende Telearbeit beantragten, sind bereits mit Citrix versorgt.

77 % der Beschäftigten, die alternierende Telearbeit beantragten, haben die Möglichkeit am häuslichen Arbeitsplatz zu arbeiten.

Anzahl der Anträge	518
Anzahl der Citrix-Nutzer	182
Anzahl der aktiven* Guacamole-Nutzer	215
Nutzer alternierender Telearbeit gesamt	397
offen	121

* in den letzten 3 Monaten Guacamole genutzt



Miteinander arbeiten und die Zukunft gestalten

Leitlinien der Zusammenarbeit und Führung in der Kreisverwaltung Teltow-Fläming



Wir sind offen

Wir alle ...

- ... begreifen Veränderungen als Chance.
- ... pflegen eine offene und positive Kommunikationskultur.
- ... machen unser Handeln transparent.
- ... erweitern regelmäßig unsere Kenntnisse und Fertigkeiten.
- ... erleben kulturelle Vielfalt als Bereicherung.
- ... suchen Verbesserungsmöglichkeiten und gehen sie aktiv an.
- ... respektieren andere Meinungen und gehen Kompromisse ein.
- ... verstehen sachliche und konstruktive Kritik als hilfreichen Rat.
- ... machen auf Probleme aufmerksam.

Wir Führungskräfte ...

- ... motivieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- ... fördern einen offenen und positiven Austausch.
- ... kommunizieren verständlich und sind offen für Nachfragen.
- ... suchen den Dialog und hören zu.
- ... pflegen eine positive Fehlerkultur.
- ... erkennen Konflikte rechtzeitig und erarbeiten gemeinsam Lösungen.
- ... entwickeln Visionen, planen strategisch und entscheiden zielorientiert.



Wir sind ehrlich

Wir alle ...

- ... beachten rechtliche Vorgaben.
- ... sind unbestechlich.
- ... verhalten uns glaubwürdig und sind zuverlässig.
- ... übernehmen Verantwortung für unser Auftreten und Handeln.
- ... halten uns an Vereinbarungen.
- ... dürfen Fehler machen, analysieren sie und lernen daraus.

Wir Führungskräfte ...

- ... reflektieren und hinterfragen unser Auftreten und Handeln.
- ... agieren konsequent und verlässlich.
- ... antworten auf Fragen und schaffen Vertrauen durch Ehrlichkeit.
- ... sind uns unserer Vorbildrolle bewusst.
- ... fördern und fordern die selbstständige, eigenverantwortliche und zielorientierte Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Wir sind fair

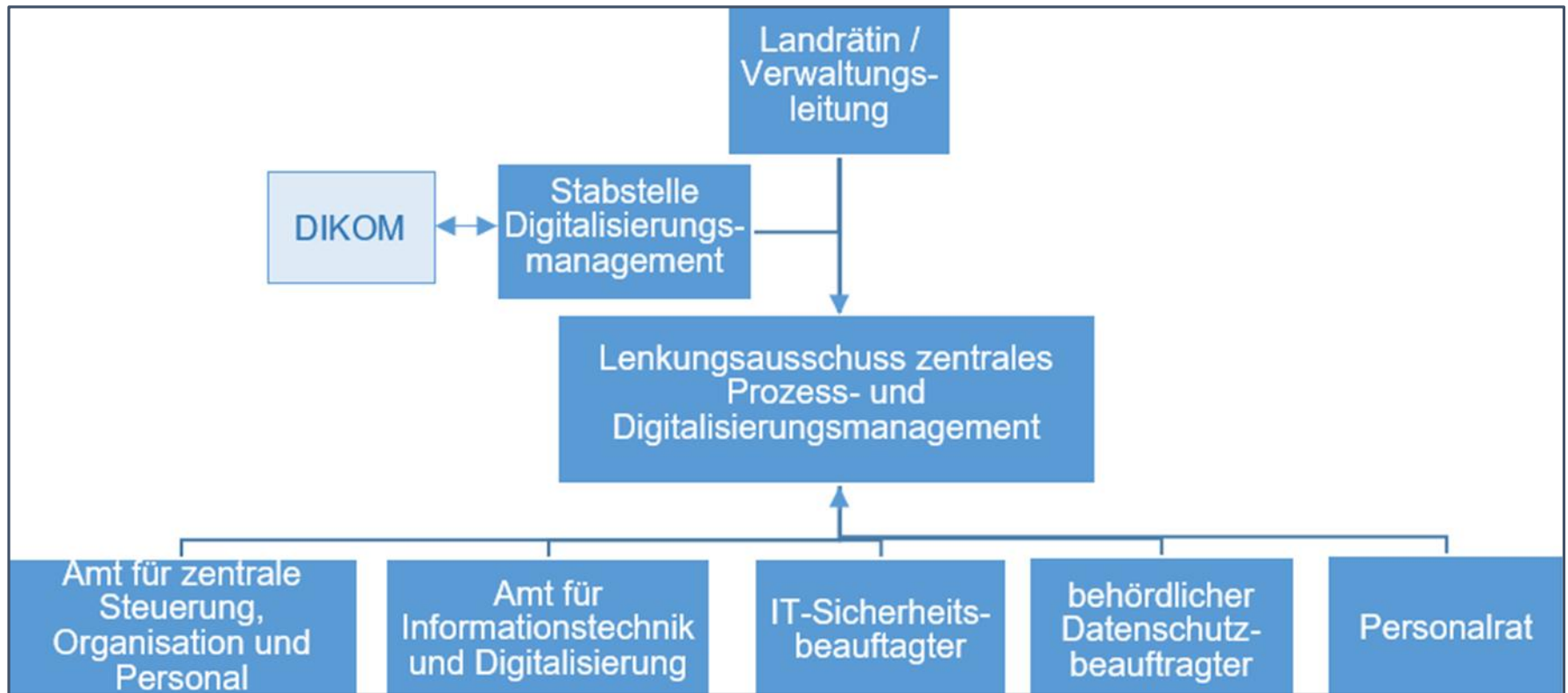
Wir alle ...

- ... arbeiten partnerschaftlich und konstruktiv als Team zusammen.
- ... gehen sachlich, höflich und rücksichtsvoll miteinander um.
- ... geben Informationen, Wissen und Erfahrungen weiter.
- ... zeigen Respekt und Wertschätzung und sorgen so für eine positive, vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre.
- ... verfolgen unsere Ziele, ohne jemandem zu schaden.
- ... erkennen individuelle Leistungen an.
- ... sind tolerant und vermeiden Vor- und Pauschalurteile.

Wir Führungskräfte ...

- ... fördern den Teamgeist und verteilen die Arbeit gerecht.
- ... stehen zu unseren Entscheidungen.
- ... wissen um die Kompetenzen der Einzelnen und nutzen sie.
- ... bevorzugen und benachteiligen niemanden.
- ... zeigen Empathie, Anerkennung und üben berechnete Kritik.
- ... informieren umfassend, verständlich und zeitnah.
- ... unterstützen die Gleichstellung von Frauen und Männern, Menschen mit und ohne Behinderung.
- ... unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer persönlichen Entwicklung und berücksichtigen besondere Lebenslagen.





Gemeinsam aktiv für unsere Beschäftigten



Optimierung Stellenbesetzungs- Verfahren

Projekt im A11

Führungskräfte- Seminare

Inhouse-Veranstaltungen

Gesundheitstage

Leidensgerechte Arbeitsplätze

im Rahmen des Betriebliches
Eingliederungsmanagements

Jobcenter- Sprechstunde

Umsetzung ab 2025

Bewerber- management- Software

BITE

Kursangebote VHS

für alle Beschäftigten

Erste-Hilfe-Kurs

Teamtag für Auszubildende und Studierende

Ausbildungs- messe

Vocatium

Strategisches Personal- recruiting

Jobfestival

„POP MEETS JOB“

Gesundheits- videos

im Intranet

Onboarding

für neue Beschäftigte,
Auszubildende und
Studierende

Deeskalations- training



VIELEN DANK
für Ihre Aufmerksamkeit