

Kurzporträt 2018



Zertifikat seit 2018
audit berufundfamilie

Landkreis Börde

Bornsche Straße 2, 39340 Haldensleben

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 31.05.2018 erteilt.

Mit der am 1. Juli 2007 in Sachsen-Anhalt wirksam gewordenen Kreisgebietsneuregelung wurde der rund 2.366 Quadratkilometer große Landkreis Börde, bestehend aus den vollständigen Altkreisen Bördekreis und Ohrekreis, gebildet.

Der Landkreis Börde, der seinen Hauptverwaltungssitz in der Kreisstadt Haldensleben hat, ist das Verwaltungszentrum für rund 173.000 Einwohner, die in 13 Einheits- und Verbandsgemeinden beheimatet sind.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Ziel der Auditierung

Die langfristige Verankerung der familienbewussten und lebensphasenorientierten Personalpolitik in der Unternehmensstrategie,

die Gewinnung und Bindung von Bediensteten als Fach- und Führungskräfte in einem wettbewerbsintensiven Arbeitsmarktumfeld,

die vorhandenen Maßnahmen zu nutzen und umzusetzen bzw. ins Leben zu bringen, um die Führungskräfte zu befähigen, einheitlich zu handeln und dadurch die familien- und lebensphasenbewussten Unternehmenskultur langfristig zu gestalten,

die Mitarbeiterzufriedenheit zu verbessern, Lebensqualität zu ermöglichen und Individualität zu leben

und eine verbindliche und zugleich wertschätzende Unternehmenskultur zu schaffen.

Vorhandene Maßnahmen (Auswahl)

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Familienbedingte Teilzeitarbeit
- Bezahlter Sonderurlaub für familiäre Ereignisse
- Familiengerechte Terminorganisation
- Alternierende Telearbeit
- Feste Ansprech-, Dienst- und Präsenzzeiten
- Organisationsleitbild
- Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarung mit Bediensteten
- Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen
- Anrechnung von Erziehungszeiten
- Stillzimmer, Wickeltische

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Anpassung der Arbeitszeiten an die Lebenslagen der Bediensteten
- Überarbeitung der Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten
- Prüfung der Einführung von Zeitwertkonten oder Lebensarbeitszeitkonten
- Nutzung der Potenziale altershalber ausscheidender Bediensteter
- Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Regelmäßige interne Informationen zum Stand der Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen
- Verstärkung der externen Kommunikation zur Bekanntmachung als attraktiver Arbeitgeber
- Befähigung der Führungskräfte als Promotoren der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben
- Weiterentwicklung der Führungsleitlinien
- Weiterentwicklung der Karriere- und Nachfolgeplanung
- Entwicklung einer Willkommenskultur für neue Bedienstete
- Unterstützung von Bediensteten mit kleinen Kindern zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Unterstützung von Bediensteten mit pflegebedürftigen Angehörigen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Stand: 31. Mai 2018