



Schlüsselfaktor Personal

- Nachwuchs- und Fachkräftesicherung im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen -





Agenda

1. Ausgangslage

- a) Allgemeine volkswirtschaftliche Situation
- b) Situation und Personalstruktur im Freistaat Sachsen
- c) Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst

2. Rahmenbedingungen

- a) Demografischer Wandel
- b) Fachkräftemangel
- c) Digitalisierung

3. Maßnahmen

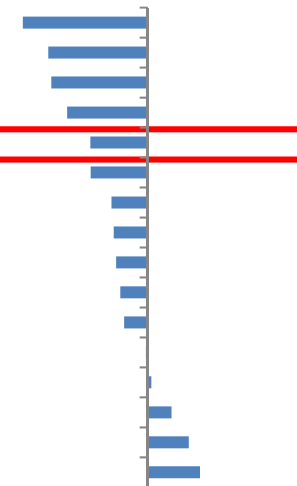
- a) Personalpool „Demografie“
- b) Ausbildungsinitiative
- c) Arbeitgebermarke
- d) Aufgabenkritik- und Strukturanpassungsprozesse
- e) Wertschätzung

4. Fazit

Allgemeine Volkswirtschaftliche Situation

Prozentuale Veränderung der Einwohnerzahlen im Verhältnis der Jahre 2016 zu 2030 im Bundesländervergleich

Bundesland	Einwohnerzahlen 2016	Einwohnerzahlen 2030	Prozentuale Veränderung
Sachsen-Anhalt	2.236.252	1.900.000	-15%
Thüringen	2.158.128	1.900.000	-12%
Bremen	678.753	600.000	-12%
Saarland	996.651	900.000	-10%
Sachsen	4.081.783	3.800.000	-7%
Mecklenburg-Vorpommern	1.610.674	1.500.000	-7%
Niedersachsen	7.945.685	7.600.000	-4%
Rheinland-Pfalz	4.066.053	3.900.000	-4%
Brandenburg	2.494.648	2.400.000	-4%
Nordrhein-Westfalen	17.890.100	17.300.000	-3%
Schleswig-Holstein	2.881.926	2.800.000	-3%
Hessen	6.213.088	6.200.000	0%
Baden-Württemberg	10.951.893	11.000.000	0%
Bayern	12.930.751	13.300.000	3%
Hamburg	1.810.438	1.900.000	5%
Berlin	3.574.830	3.800.000	6%



Datenquelle: Statistisches Bundesamt 2016, Variante V2 (starke Zuwanderung)

Im bundesweitem Ländervergleich liegt Sachsen mit einem prozentualen **Rückgang von 7 % der Einwohnerzahlen in 2030 auf Platz 5** (Grundlage: Vorausberechnung auf Basis starker Zuwanderung).

Situation und Personalstruktur im Freistaat Sachsen

Bevölkerung des Freistaates Sachsen am 31.12.1990 und 2016 nach Alter und Geschlecht



Datenquelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Stand: 2018

- Durchschnittsalter

39,4 Jahre
(1990)

+ 7,3 Jahre

46,7 Jahre
(2016)

- Einwohnerzahlen und Bevölkerungsvorausberechnung

4,76 Mio.
(1990)

- 14,4 %

4,08 Mio.
(2016)

- 3,9 %

~3,92 Mio.
(2030)

Ausgangslage

Rahmenbedingungen

Maßnahmen der sächsischen Staatsverwaltung

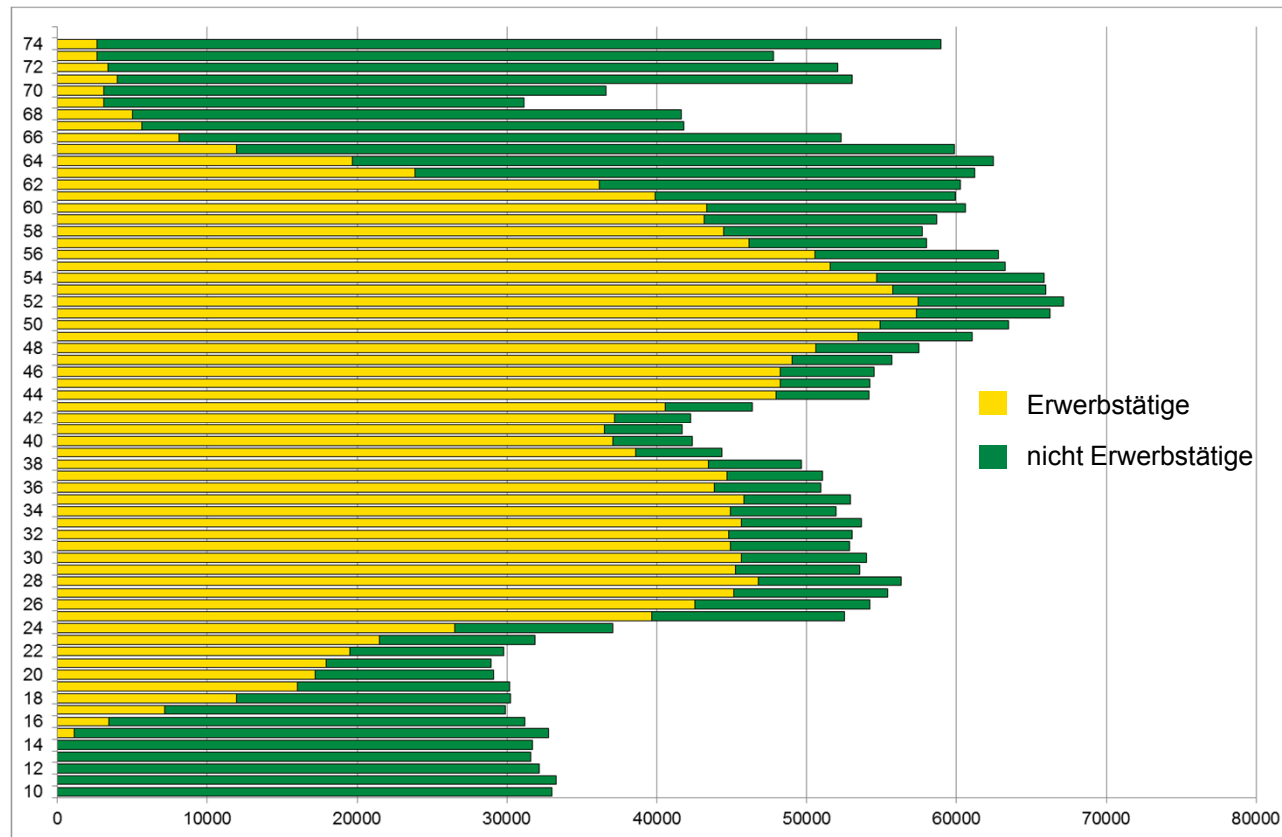
Fazit



Situation und Personalstruktur im Freistaat Sachsen

Arbeitskräftepotenzial im Freistaat Sachsen

Anteil von Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen Personen zur Gesamtbevölkerung Sachsens



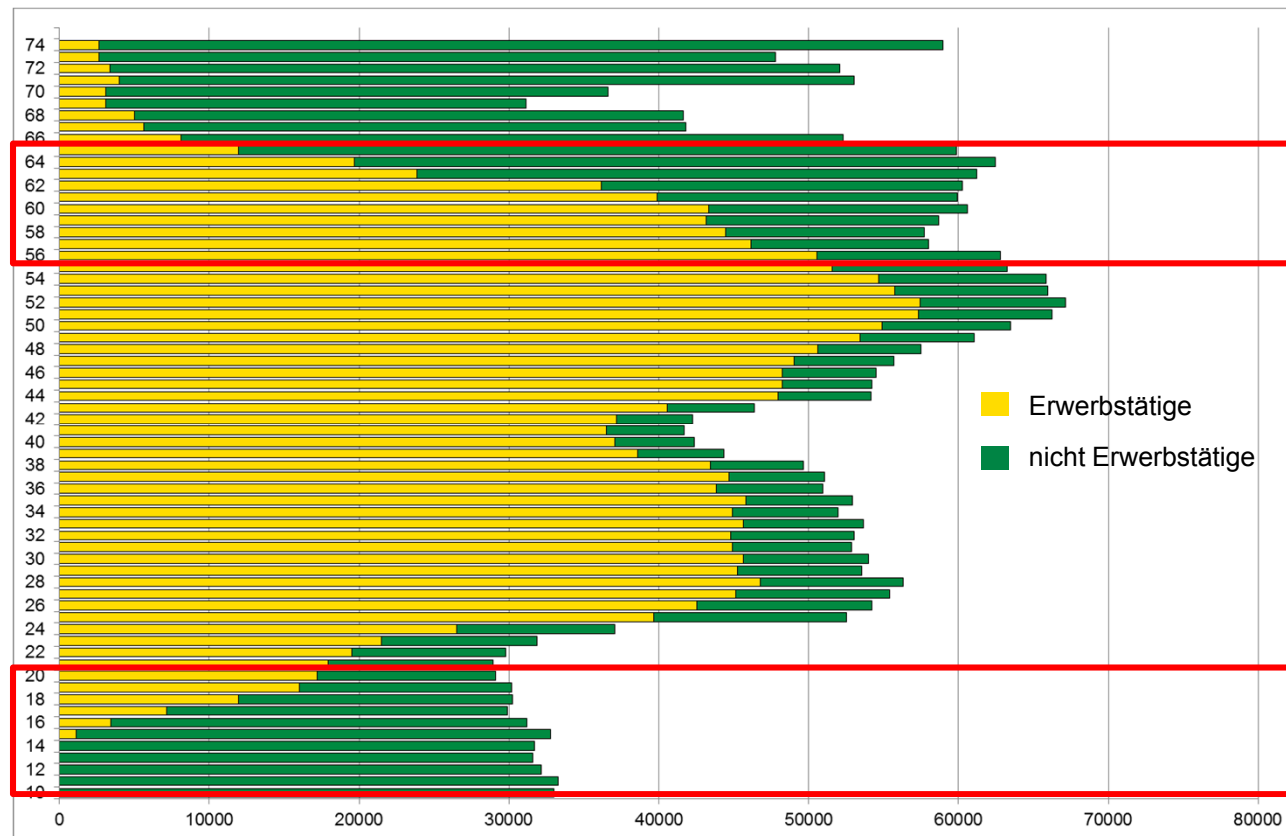
Datenquelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Stand: 31.05.2015



Situation und Personalstruktur im Freistaat Sachsen

Arbeitskräftepotenzial im Freistaat Sachsen

Anteil von Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen Personen zur Gesamtbevölkerung Sachsens



≈ - 399.000
(Eintritt in den Ruhestand)

△ - 169.000

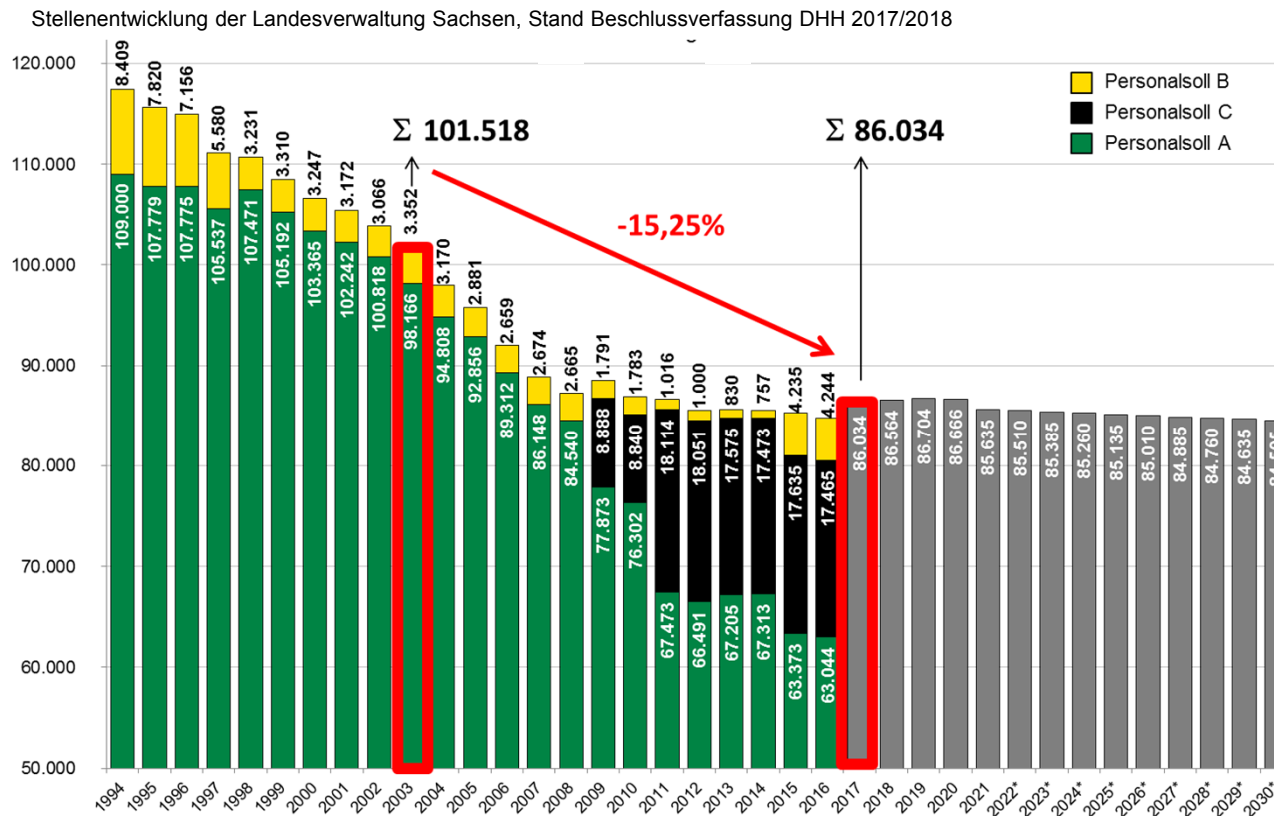
≈ + 230.000
(Eintritt in die Erwerbstätigkeit)

Datenquelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Stand: 31.05.2015



Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst

Stellenentwicklung in der Landesverwaltung



Fachkräftemangel

Studie der deutschen Wirtschaftsprüfung- und Beratungsgesellschaft PWC

- Öffentlicher Dienst im Jahr 2030 die „Branche“ mit größten absoluten Fachkräftemangel, der Anteil **nicht besetzbarer Stellen** beträgt hier voraussichtlich **11 %**
- Die signifikantesten Altersabgänge beim Freistaat Sachsen bis 2030 hat zu verzeichnen:
 - Statistischen Landesamt mit 70 %
 - Staatlichen Kunstsammlungen mit 74 %
 - Landesamt für Denkmalpflege mit 78 %

→ rechnerisch könnte danach im Öffentlichen Dienst Deutschlands 2030 jede neunte Stelle nicht besetzt werden



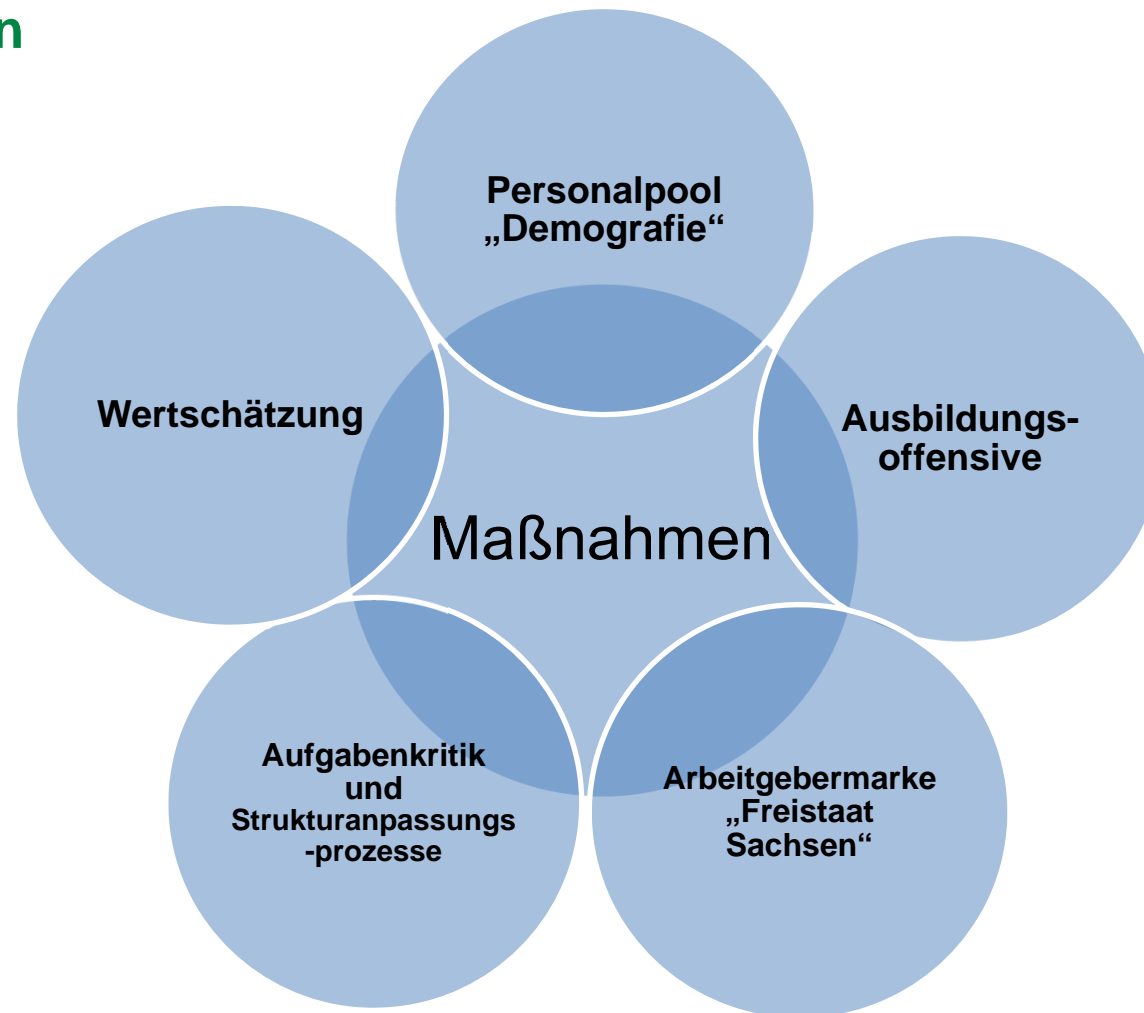


Digitalisierung

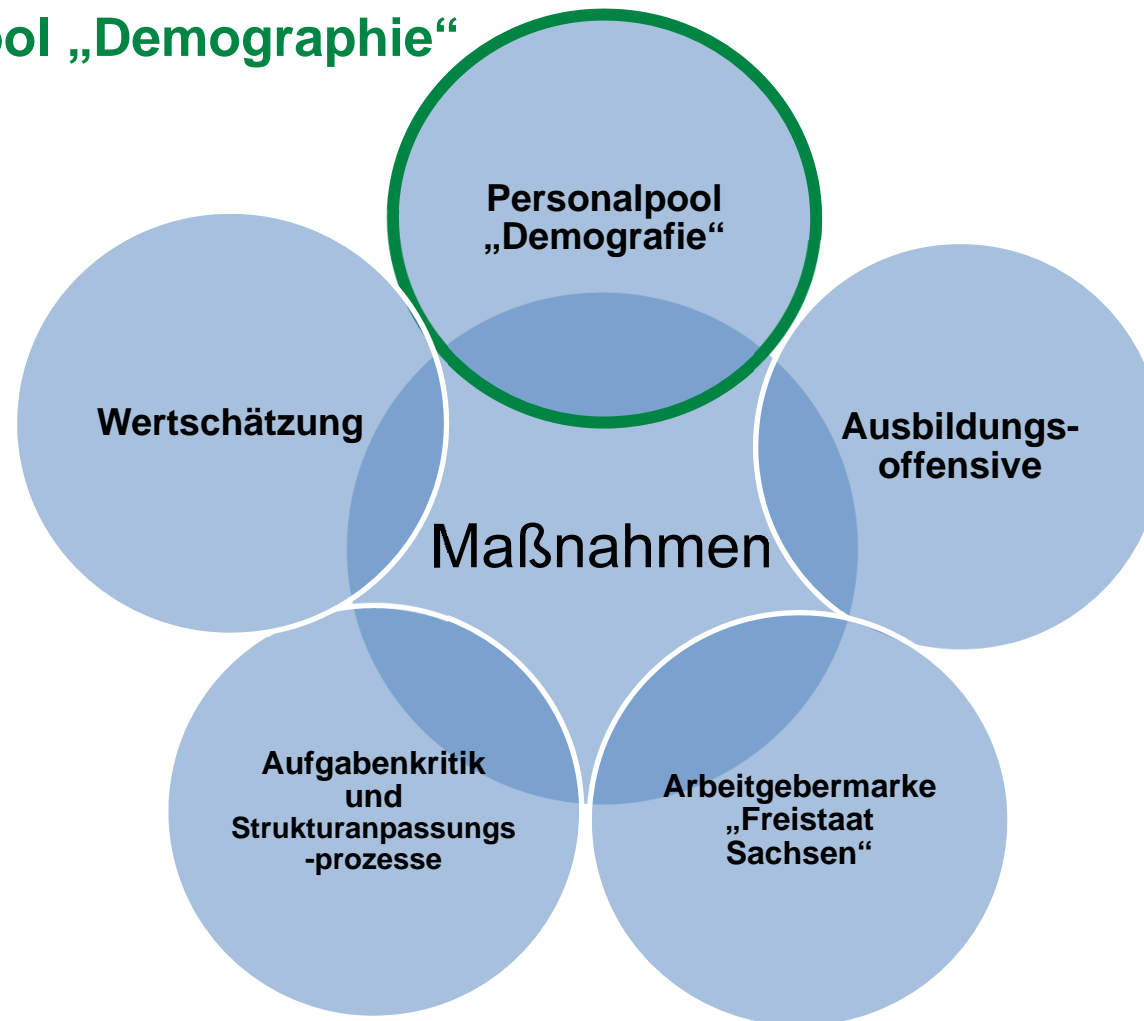
Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

- 15,9 % der Arbeitsplätze in Sachsen (Bundesdurchschnitt: 15 %) könnten lt. Studie von Computertechnologien ersetzt werden
 - Potential, durch Computertechnologien ersetzt zu werden (Substituierungspotential) ist in Fertigungsberufen am Größten
 - bei Tätigkeiten im öffentlichen Dienst wie Polizei (10 %), Erzieher (5,5 %) oder Lehrer (0 %) ist das Substituierungspotential sehr begrenzt
- **Digitalisierung wird nur eingeschränkt zum Ausgleich des Fachkräftemangels in der Verwaltung beitragen können**

Maßnahmen



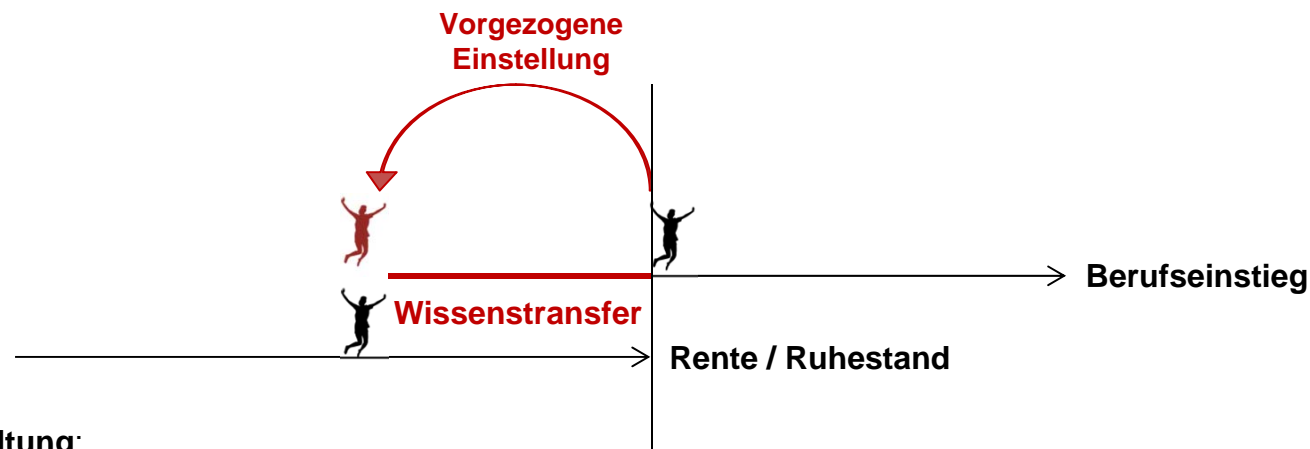
Personalpool „Demographie“



Personalpool „Demografie“

- Ziel:

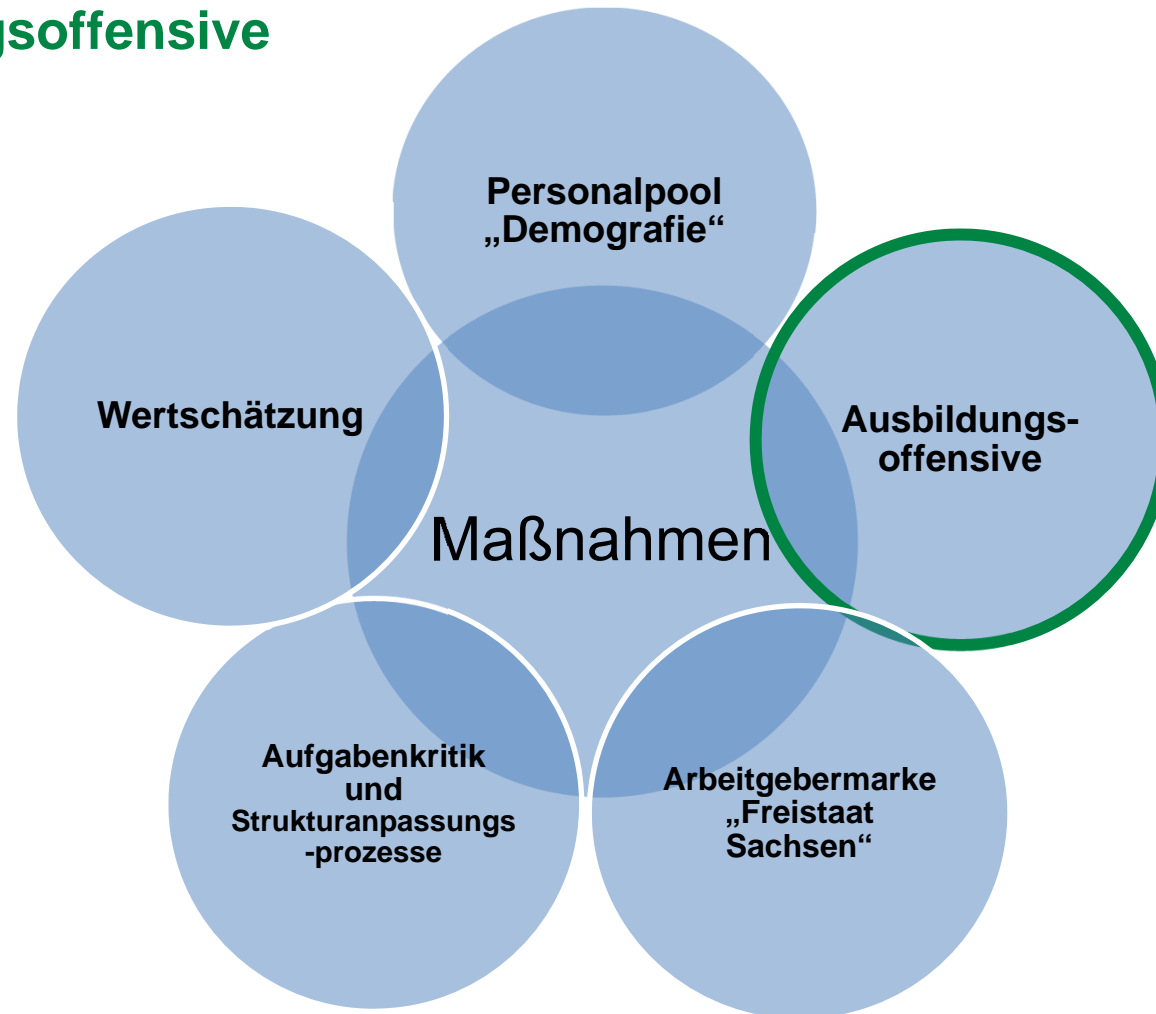
➔ frühzeitige und vorausschauende Gewinnung von Fachkräften für den bevorstehenden Generationenwechsel sowie die Absicherung des Wissenstransfers und der Sicherstellung der Handlungs- und Leistungsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen



- Ausgestaltung:

- **150 Beschäftigungsmöglichkeiten** (Planstellen und Beschäftigungsverhältnisse)
- Ausreichung im **rollierenden Verfahren**
- **über 2/3 der Beschäftigungsmöglichkeiten** sind aktuell genutzt

Ausbildungsoffensive



Ausbildungsoffensive

- **Ziel:**

➔ **Fachkräfte von morgen frühzeitig für den Freistaat gewinnen**

- Ab dem Ausbildungsjahr 2019 stehen insgesamt **550 Ausbildungsplätze pro Ausbildungsjahr** in den staatseigenen Ausbildungseinrichtungen (ABZ Bobritzsch, FH Meißen, LFS Nardt und Staatsbetrieb Sachsenforst) zur Verfügung

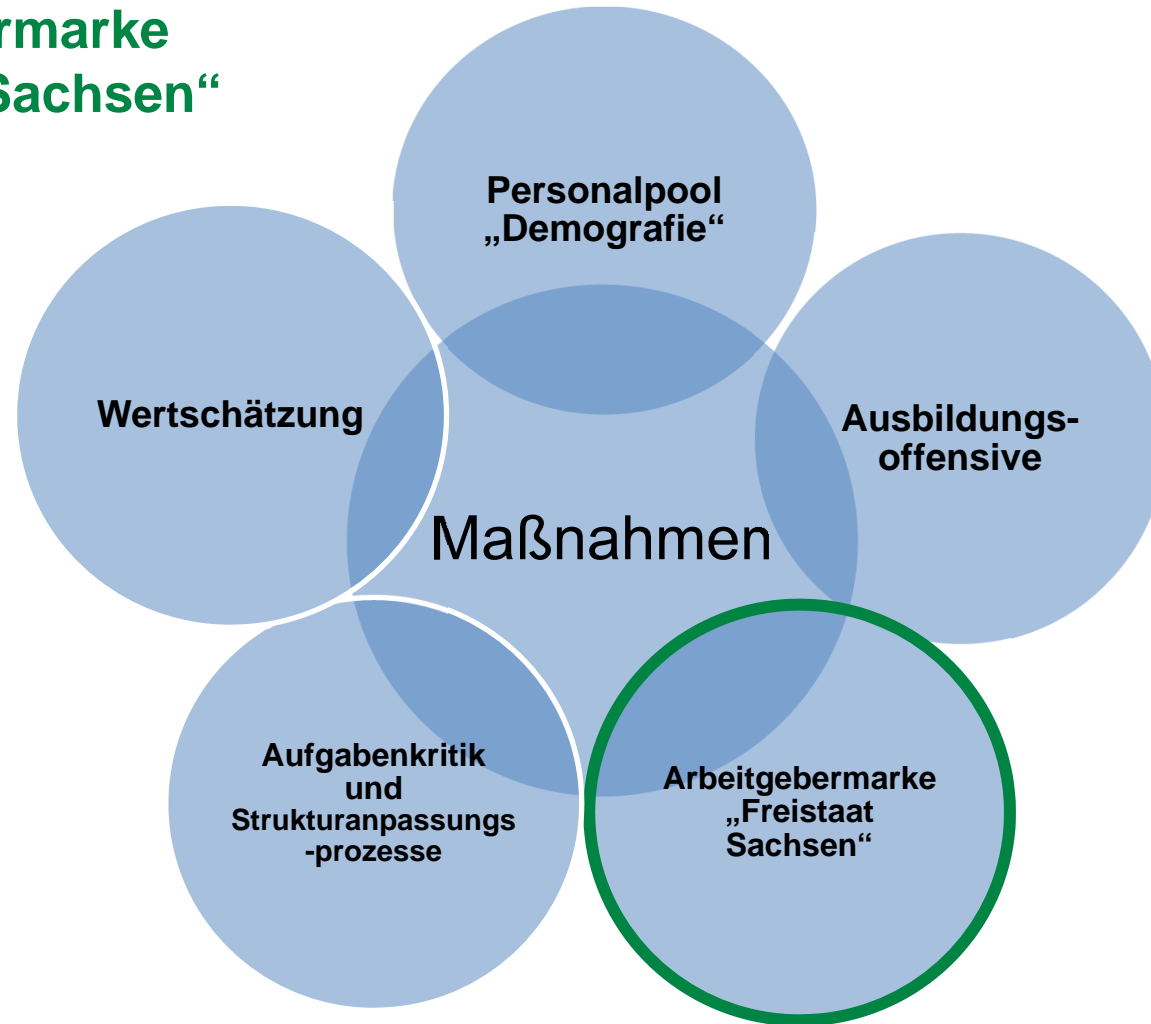


- **Ausstattung/Verteilung der Ausbildungsstellen:**

- | | | |
|--|------------|--|
| • Ausbildungszentrum Bobritzsch | 354 | davon 96 im Bereich Steuerverwaltung |
| • Hochschule Meißen und Fortbildungszentrum | 178 | davon 85 im Bereich Steuerverwaltung |
| • Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule Sachsen: | 1 | |
| • Staatsbetrieb Sachsenforst: | 17 | |



Arbeitgebermarke „Freistaat Sachsen“



Arbeitgebermarke „Freistaat Sachsen“

- Ziel:



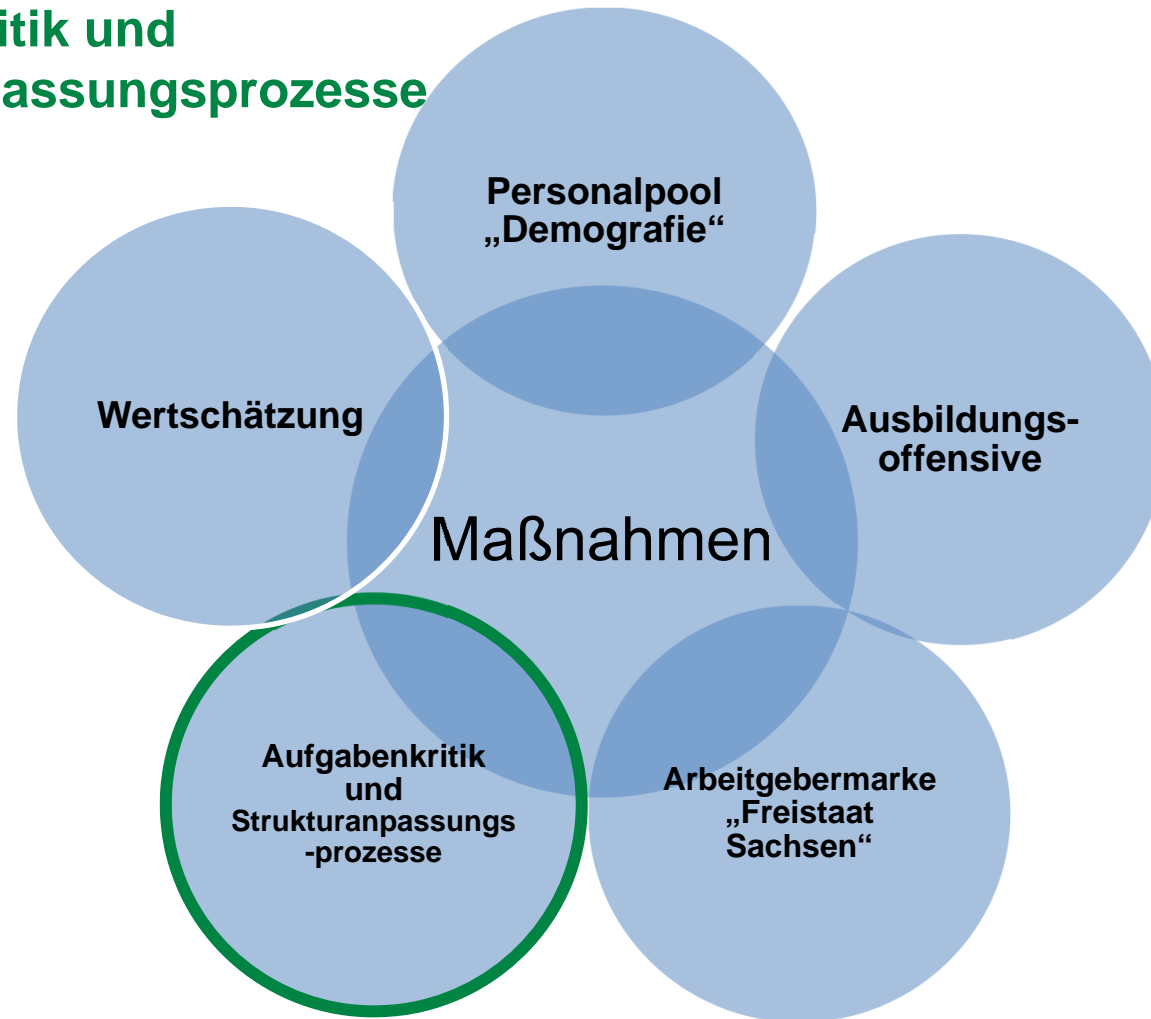
Gewinnung von **Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften**

Langfristige Bindung der Bediensteten

Freistaat Sachsen soll, besonders mit Hinblick auf den spürbar werdenden Konkurrenzdruck um Fachkräfte, als **guter und attraktiver Arbeitgeber** wahrgenommen werden, hinsichtlich:

- ✓ breitgefächertem Aufgabenspektrum
- ✓ anspruchsvollen und sinnstiftenden Aufgaben
- ✓ sicherer Arbeitsplatz mit moderner Ausstattung
- ✓ Tätigkeiten die als Beitrag für die Gesellschaft geschätzt werden
- ✓ attraktiver Standort mit vielfältigen kulturellen, kulinarischen, landschaftlichen Angeboten und einer Vielzahl an Freizeitgestaltungsmöglichkeiten

Aufgabenkritik und Strukturanpassungsprozesse



Aufgabenkritik und Strukturanpassungsprozesse

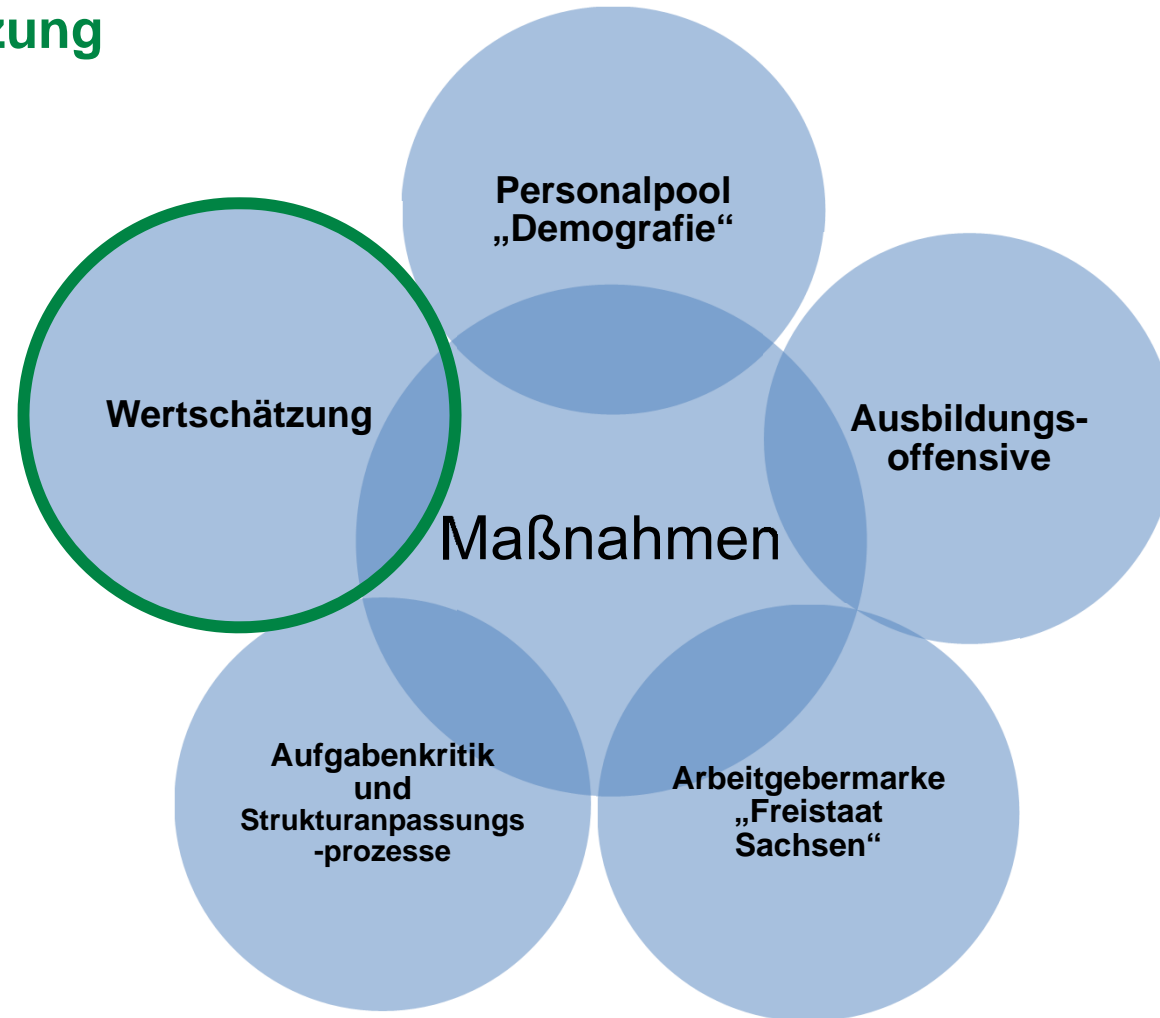
- **Ziel:**

➔ **Sachgerechtes und wirtschaftliches Verwaltungshandeln**

- Effizienzsteigerung durch Zweckkritik (grundlegende Betrachtung der Aufgabe) und Vollzugskritik (Art der Aufgabenwahrnehmung)
- Bewertung des Verwaltungshandelns auf Prozessebene
- Beseitigen von Doppelstrukturen und mangelnder Aufgabensteuerung
- Vorlage- und Kontrollpflichten identifizieren und sofern vertretbar reduzieren oder wegfällen lassen (Bürokratieabbau)
- Transparenz auf Grundlage von Kennzahlen schaffen und Steuerung der Aufgabenerledigung



Wertschätzung



Wertschätzung

- **Ziel:**
➔ **Arbeit** der Bediensteten des Freistaates Sachsen auch **geschätzt**, **gewürdigt** und **anerkannt** werden
- Die tägliche Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Staatsverwaltung ist die **Grundlage für einen leistungsfähigen Staat** und kein bloßer „Kostenfaktor“
- **Ideen zu möglichen Maßnahmen** zur Wertschätzung wurden bereits entwickelt. Diese sind in unterschiedlichen Umfang in Unterpunkte bzw. konkrete Maßnahmen aufgeschlüsselt die sich unter die 7 Oberbegrifflichkeiten gliedern lassen:
 - ✓ Betriebliches Gesundheitsmanagement
 - ✓ Fairness
 - ✓ Transparente Karriere
 - ✓ Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - ✓ Soziale Einbindung/Zugehörigkeit
 - ✓ Feedback
 - ✓ gesellschaftliche/politische Ebene





Fazit

- Es gilt den öffentlichen Dienst **demographiefest** und **konkurrenzfähig** aufzustellen.
- Der Schwerpunkt sollte dabei auf die **Gewinnung neuer** - und gleichwohl auf die **Bindung bereits beschäftigter Mitarbeiter** gelegt werden.
- Zudem muss eine genaue **Analyse und Optimierung der Aufgaben und Prozesse** erfolgen, um der sächsischen Staatsverwaltung ein sachgerechtes und wirtschaftliches Handeln zu ermöglichen, im Rahmen der immer knapper werdenden personellen Ressourcen.



*„Die Zukunft soll man nicht voraussehen wollen,
sondern möglich machen.“*

Antoine de Saint-Exupéry



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

