

Personalentwicklung im Sächsischen Staatsministerium des Innern vor dem Hintergrund des demografischen Wandels - Daten, Fakten, Maßnahmen

**Dr. Erwin Wagner
Referatsleiter Personal**

Sächsisches Staatsministerium des Innern

9. September 2008



Agenda

Daten

Fakten

Maßnahmen I

Maßnahmen II

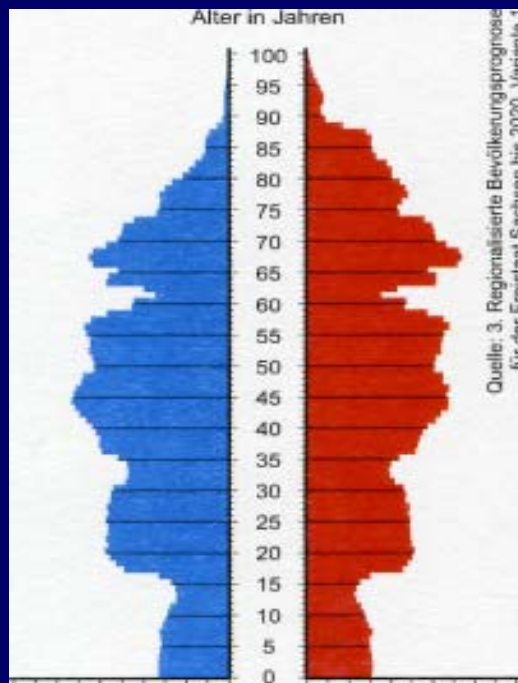


Daten

- Bevölkerungsentwicklung
- Folgen für die Verwaltung
- Vergleich mit anderen Bundesländern/Benchmark

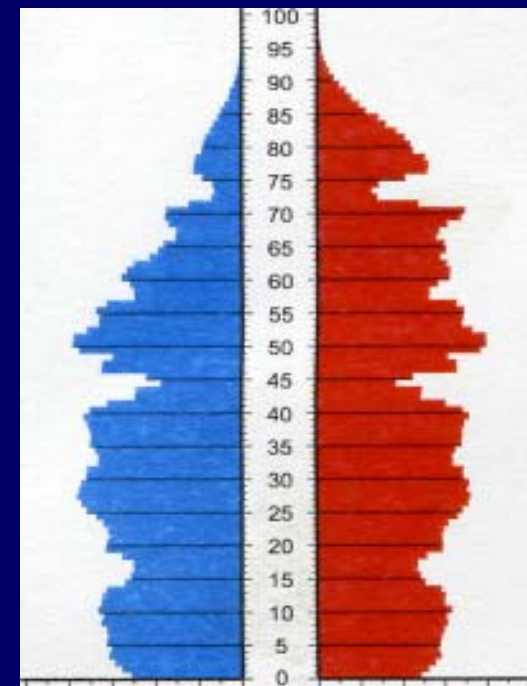
Bevölkerungsentwicklung

2007



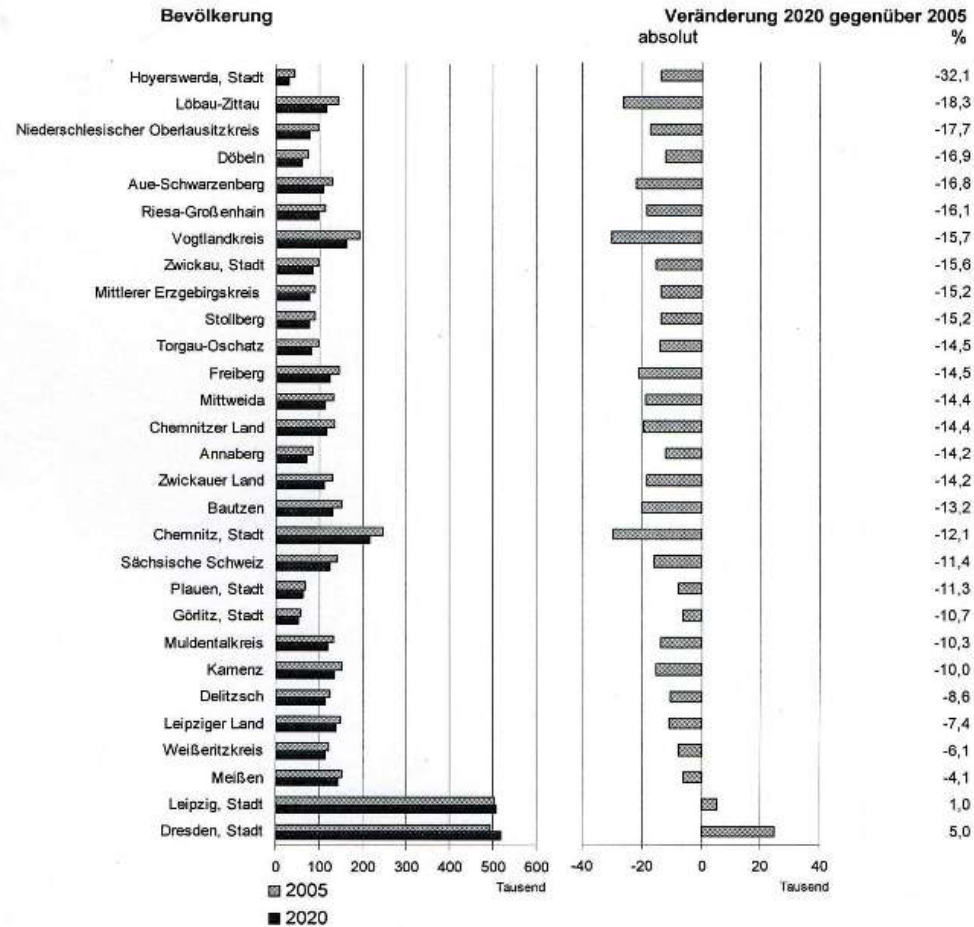
Alter 50 40 30 20 10 0 0 10 20 30 40 50
männlich weiblich
Tausend Personen

1990

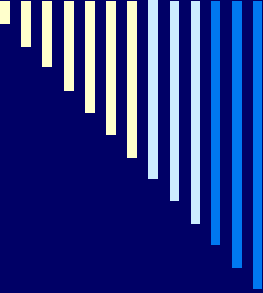


Alter 50 40 30 20 10 0 0 10 20 30 40 50
männlich weiblich
Tausend Personen

Bevölkerung des Freistaates Sachsen 2005 und 2020 nach Kreisfreien Städten und Landkreisen



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen – 4. Regionalisierte Bevölkerungsprognose für den Freistaat Sachsen bis 2020, Variante 3 (Grundannahmen nach der 11. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Bundes)



Die wesentlichen erkennbaren demografischen Entwicklungstrends sind:

Quantitativ

1. Der Freistaat Sachsen wird von 2000 bis 2030 voraussichtlich 835 000 Einwohner verlieren.
2. Bis 2030: eine neuerliche deutliche Abnahme der unter 15-Jährigen und eine deutliche Zunahme der über 65-Jährigen
3. Eine kontinuierliche Abnahme der Personen im erwerbsfähigen Alter
4. Abnahme der Bevölkerungsdichte in ländlich-peripheren Räumen
5. Eine weitere Verfestigung des Männerüberhangs insbesondere in der Altersgruppe 18 bis 35 Jahre
6. Eine weitere Zunahme der Lebenserwartung
7. Bis 2020: eine deutliche Alterung der Gesamtbevölkerung (Verdopplung der über 80-Jährigen, Rückgang der 15- bis 25-Jährigen um 50 %)

Qualitativ

8. Eine regional ungleiche Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung



Folgen für die Verwaltung I

Bevölkerungsrückgang und Entwicklung der Altersstruktur erfordern qualitativen und quantitativen Umbau der Verwaltung.

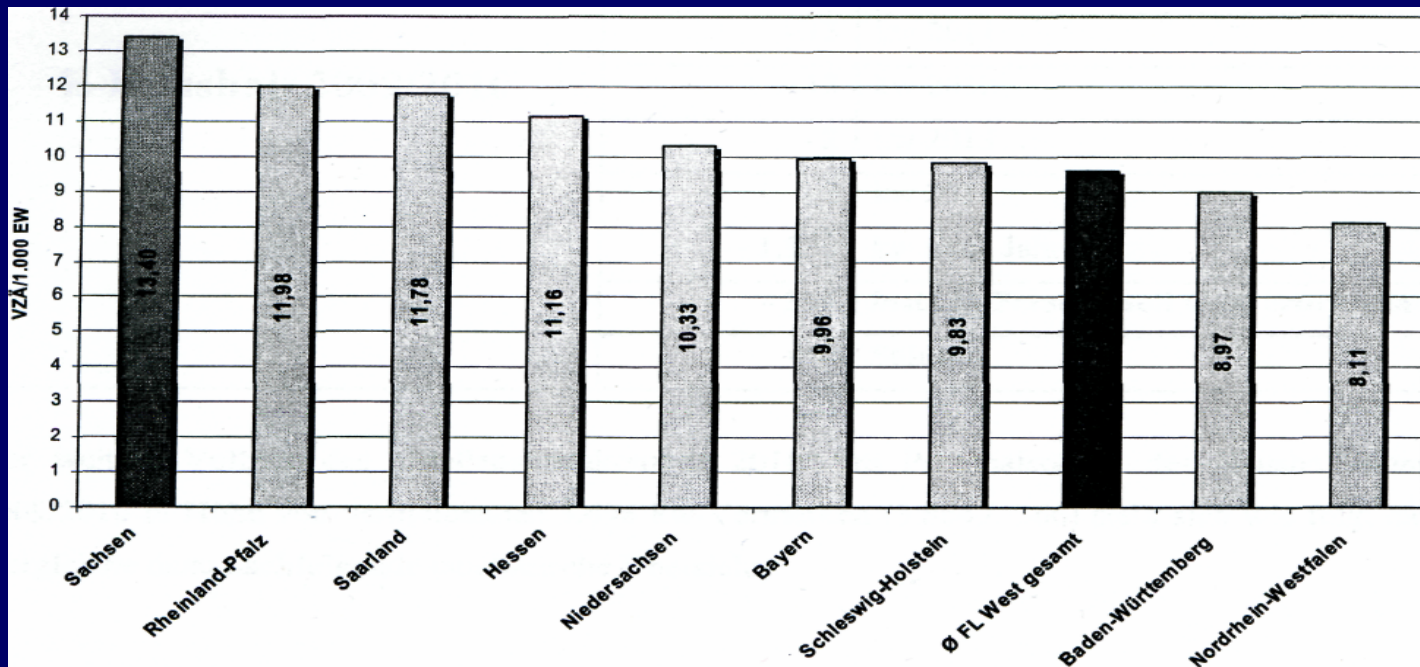


Folgen für die Verwaltung II

Sinkende Einnahmen erfordern
Einsparungen – insbesondere im
Personalhaushalt – zur Sicherstellung der
Investitionsausgaben auf hohem Niveau.

Vergleich mit anderen Bundesländern/Benchmark

Ländervergleich Personal (ohne Bildungsbereich)
in Vollzeitäquivalente (VZÄ) je 1.000 EW



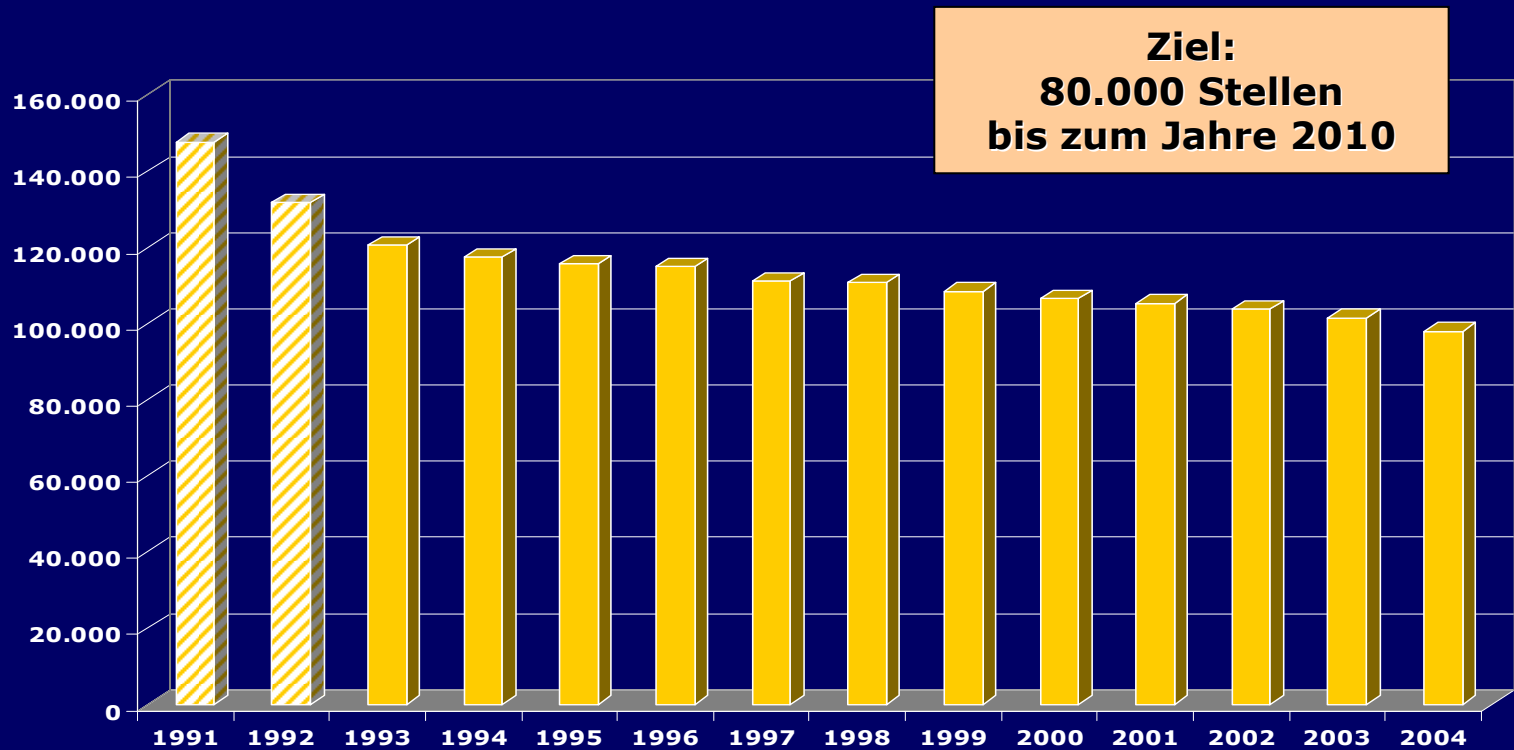
Personalstandstatistik Kernhaushalt + Sonderrechnungen + Einrichtung in öffentlich-rechtlicher Rechtsform lt. Stat Bu-Amt 30.06.2006 Ergebnisse der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung nach Ländern (Variante 1-W1) Prognose für 2015



Fakten

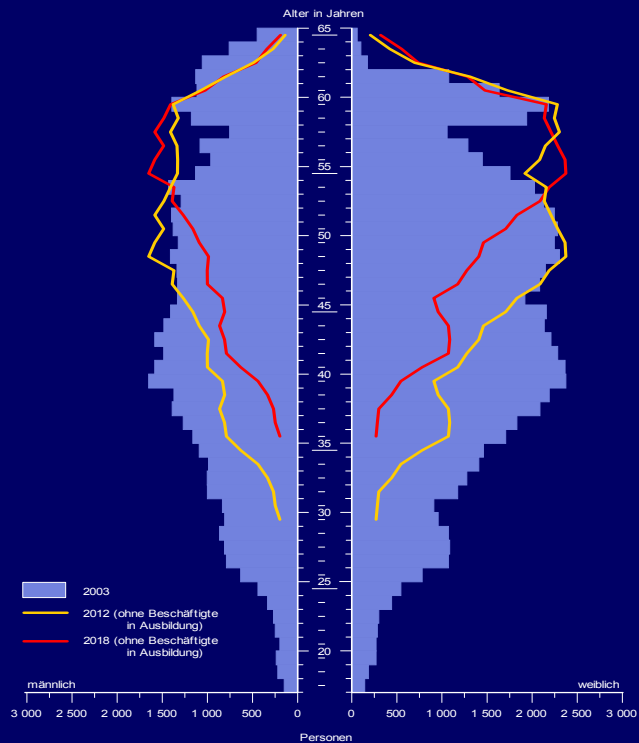
- Stellen/Personalabbau
- Beschäftigungsstruktur nach Alter
 - Landesverwaltung
 - SMI
 - Unterteilt nach Beschäftigtengruppen
- Auswirkungen am Beispiel der Landesdirektionen
- Schlagworte zur Überalterung

Stellen/Personalabbau

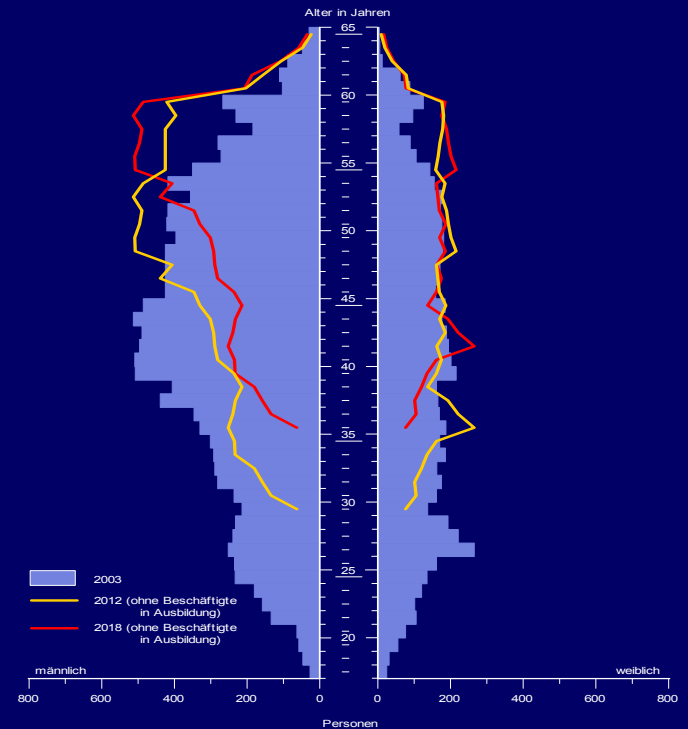


Beschäftigte nach Alter und Geschlecht zum 30.06.2003 und Projektion 2012 und 2018

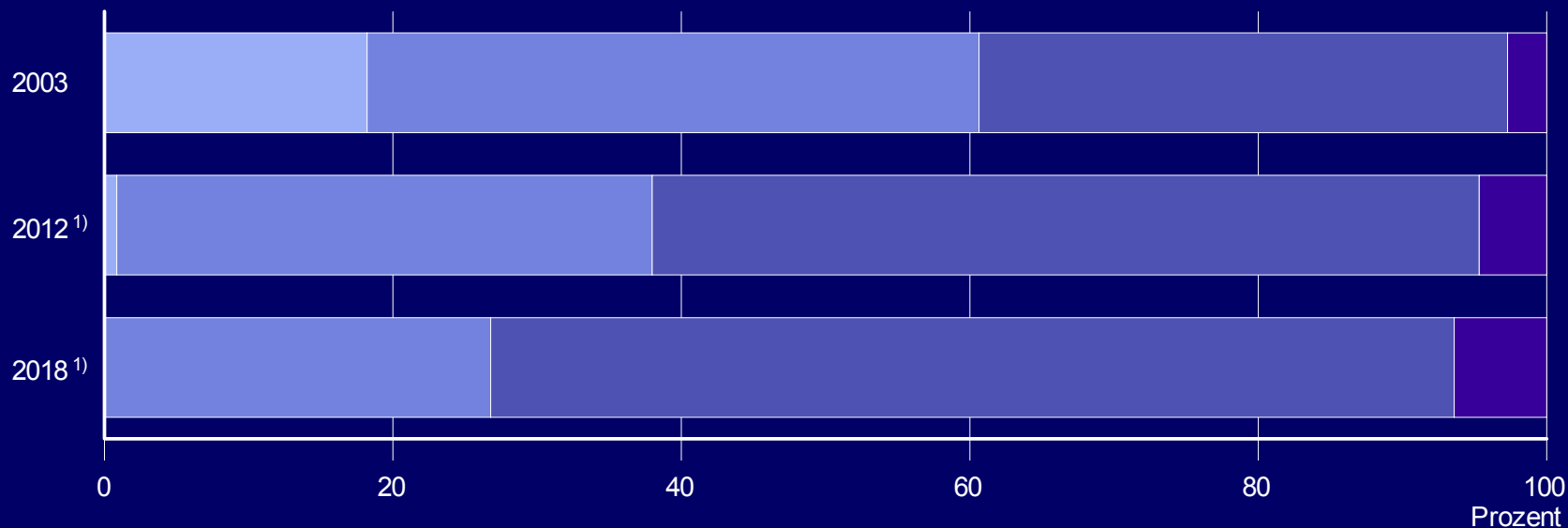
Landesverwaltung gesamt



Geschäftsbereich des SMI



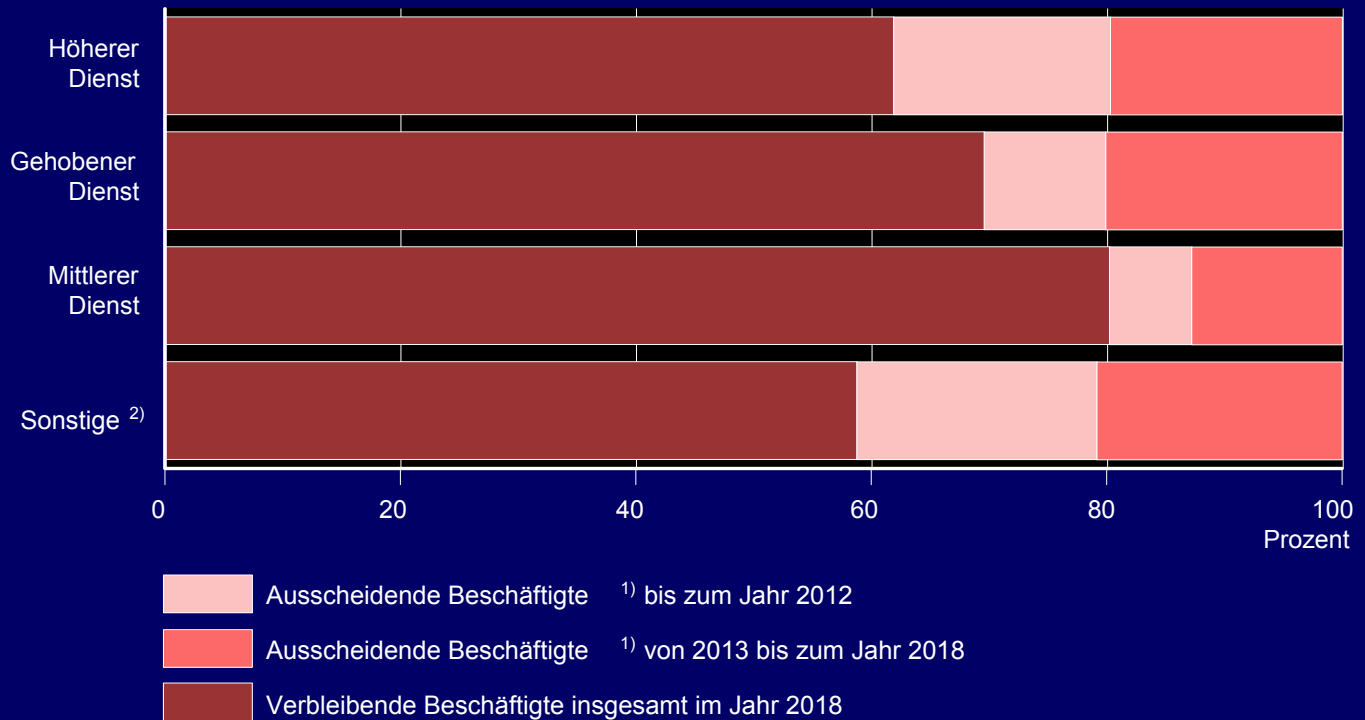
Beschäftigte nach Altersgruppen zum 30.06.2003 und Projektion 2012 und 2018 im Geschäftsbereich des SMI



	Alter von ... bis unter ... Jahren				Beschäftigte in 1 000
	unter 30	30 - 45	45 - 60	60 und mehr	
2003	18,2	42,4	36,7	2,7	20,3
2012 ¹⁾	0,8	37,1	57,3	4,7	16,4
2018 ¹⁾	-	26,8	66,8	6,4	12,9

1) ohne Beschäftigte in Ausbildung

Ausscheidende Beschäftigte bis 2012 und 2018 nach Laufbahngruppen im Geschäftsbereich des SMI

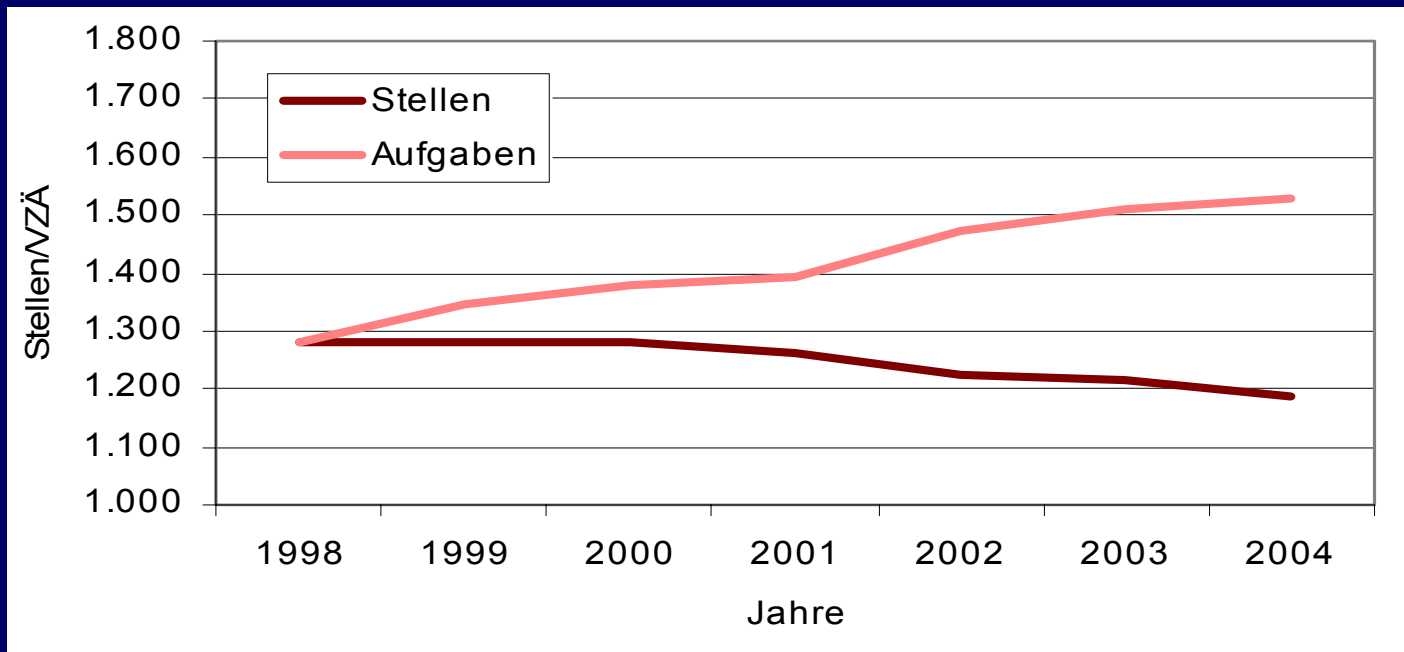


1) Erreichen des 65. Lebensjahres

2) Beamte, Angestellte im einfachen Dienst sowie Beschäftigte in Ausbildung und Arbeiter

Auswirkungen am Beispiel der Landesdirektionen

Vergleich der Stellen- und Aufgabenentwicklung am Beispiel der Regierungspräsidien (jetzt: Landesdirektionen)





Schlagworte der Überalterung

Grey Economy

War for talents

Alten-Berg und
Kinder-Tal

Baby Boomer's
Retirement

Oldies but Goldies

Patchwork-
Biographie

Kollektives
Altenheim EU

Skill Shortage

Don't retire them, hire them



Maßnahmen I: Durchführung Stellen- und Personalabbau

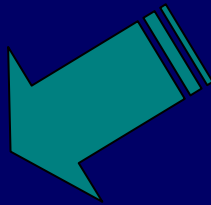
- Abfindungsrichtlinie
- Einstellungsstopp
- Haushaltsvermerk: Wegfall jeder frei werdenden Stelle „*Staubsaugervermerk*“
- Verwaltungsreform



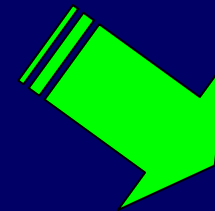
Verwaltungsreform



Personalübergang



innerhalb des
staatlichen Bereich



auf den kommunalen
Bereich



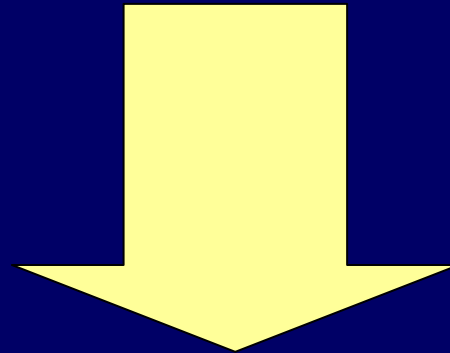
Maßnahmen II: Erhalt/Verbesserung der Arbeitsqualität

- Einstellungskorridor
- Personalvermittlungsplattform
- Personalentwicklung
 - Führungskräfteentwicklung
 - Vorgesetztenfeedback



Notwendigkeit eines Einstellungskorridors

- Dauerhafte Sicherstellung der Handlungsfähigkeit der Behörden erfordert die Einstellung neuen Personals



Schaffung eines Einstellungskorridors



Personalvermittlungsplattform (PVP)

ZIEL:

- Strategische Steuerung des Personals durch stärkere Kooperation der Ressorts auf personalwirtschaftlicher Ebene, um die vorhandenen Personalressourcen künftig noch besser nutzen zu können.
- PVP dient der Unterstützung des verwaltungsinternen Vermittlungsprozesses von Beschäftigten.

ARBEITSWEISE:

- „virtueller“ Marktplatz
- Datenbankbereiche „Ausschreibungen“ und „Personalprofile“
- Zentrale Steuerung



Kernaufgaben des Personalmanagements

Personalplanung	Personalentwicklung	Personaleinsatz
<ul style="list-style-type: none">➤ Anforderungsprofil➤ Personalauswahl, -gewinnung und -freisetzung	<ul style="list-style-type: none">➤ Mitarbeiterbeurteilung➤ Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch➤ Jahrespersonalgespräch➤ Aus- und Fortbildung➤ Führungskräftefortbildung➤ Bildungserfolgskontrolle➤ Rotation	<ul style="list-style-type: none">➤ Einführung neuer Mitarbeiter➤ Leistungsanreize➤ Flexibilisierung der Arbeitszeit➤ Telearbeit



Kernkompetenzen der Führung I

1. Delegation

z. B. Einbeziehung in Entscheidungsprozesse, Vertrauen in Aufgabenerledigung, Entscheidungsfreiheit der Mitarbeiter im Aufgabenbereich.

2. Veränderungs- und Entscheidungsbereitschaft

z. B. Aufnahme neuer Ideen, Ansprache unangenehmer Themen, Entscheidungsverhalten, Begeisterung für neue Ideen.

3. Information

z. B. Umfassende und rechtzeitige Information, Begründung von Entscheidungen, Einweisung im Falle neuer Tätigkeiten, Nennung von Anforderungen.



Kernkompetenzen der Führung II

4. **Konflikt- und Kritikverhalten**
z. B. Akzeptanz konstruktiver Kritik, Konfliktlösungsverhalten, Einsatz von Druckmitteln.
5. **Mitarbeiterorientiertheit**
z. B. Interesse an der Mitarbeiter-Meinung, Respektierung des Mitarbeiters als Persönlichkeit, Motivation.
6. **Partnerschaft, Vertrauen, Zusammenarbeit** (Zwischenmenschliches)
z. B. Einhaltung von Absprachen, Vertrauen gegenüber dem Mitarbeiter, Berücksichtigung von Wünschen und Gefühlen.



Kernkompetenzen der Führung III

7. **Rückmeldung, Anerkennung, Kontrolle**
z. B. Vergabe von Lob und Anerkennung, Beratung und Unterstützung des Mitarbeiters, Überprüfung von Arbeitsfortschritt und Zielerreichung.
 8. **Zielvereinbarungen, Organisation**
z. B. Vereinbarung von Zielen, Kenntnis der Arbeitsinhalte der Mitarbeiter, Kenntnis der Anforderungen, Nennung von Erwartungen an die Mitarbeiter.
- **Sonstige Fragen**
z. B. Gleichbehandlung der Mitarbeiter, Vorbildfunktion, allgemeine Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten.



Weitere Aktuelle Lösungsansätze

Verbesserung der Führung durch Vorgesetzte

- ☞ Führungskräftefortbildung

Verstärkte Anerkennung von Leistung

- ☞ Ansätze aus der Dienstrechtsreform

Optimierung der Arbeitsinhalte

- ☞ Aufgabenkritik + Aufgabenabbau + Aufgabenverzicht

Verbesserung der Information und Kommunikation

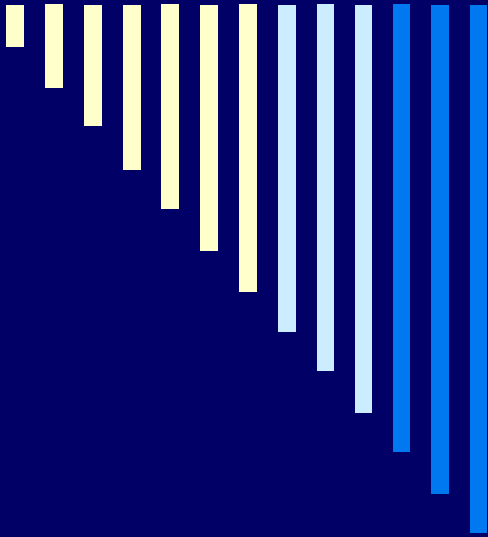
- ☞ Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche, Jahrespersonalgespräche

Verbesserung beim Arbeitsumfeld und Betriebsklima

- ☞ Arbeitszeitflexibilisierung, Gesundheitsmanagement, Teilzeitarbeit, Telearbeit

Verbesserung der Qualifikation

- ☞ Anpassung der Aus- und Fortbildung



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!