

Unterrichtung

Der Präsident
des Niedersächsischen Landtages
– Landtagsverwaltung –

Hannover, den 22.03.2011

Haushaltsrechnung für das Haushaltsjahr 2008

Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Landesverwaltung - eine Bestandsaufnahme

Beschluss des Landtages vom 10.11.2010 (Nr. 3 der Anlage zu Drs. 16/2941)

Der Ausschuss für Haushalt und Finanzen teilt die Auffassung des Landesrechnungshofs, dass sich die Landesregierung weiterhin auf die Sachzwänge einstellen muss, die als Folgen der demografischen Entwicklung für die künftige Personalausstattung der Landesverwaltung auftreten.

Er bestärkt die Landesregierung in ihren Aktivitäten, mit Priorität ein Konzept zu entwickeln, das den Rahmen für eine künftige Personalausstattung der Landesverwaltung im Hinblick auf den demografischen Wandel festlegt und das gewährleistet, die Personalplanung auf dieser Grundlage der veränderten demografischen Lage anzupassen. Dabei sind neben der Bevölkerungsentwicklung auch andere Faktoren für die Personalausstattung relevant.

Über das Ergebnis ist dem Landtag bis zum 31.03.2011 zu berichten.

Antwort der Landesregierung vom 21.03.2011

Der demografische Wandel wird erhebliche Auswirkungen auf die niedersächsische Landesverwaltung haben. Die strukturelle Veränderung der Bevölkerung wird zwangsläufig zu einer veränderten Inanspruchnahme öffentlicher Leistungen führen. Der sich strukturell ebenfalls verändernde Personalkörper der Landesverwaltung muss in seiner Leistungsfähigkeit gestärkt werden, um effektiv auf diese Veränderungen reagieren zu können. Auf diese Sachzwänge stellt sich die Landesregierung aktiv ein, um ihre Schwerpunktarbeit auch in Zukunft auf einem exzellenten Qualitätsniveau zu halten.

Eckpunkte für ein demografiesicheres Personalmanagement

Die StK, MI und MF haben „Eckpunkte für ein demografiesicheres und ressourcenbewusstes Personalmanagement in Niedersachsen“ erarbeitet. Diese Eckpunkte hat die Landesregierung im August 2010 beschlossen.

Konkret handelt es sich hierbei um die

- grundlegende und differenzierte Personalstrukturanalyse,
- proaktive Personalbedarfsplanung,
- strategische Nachwuchsrekrutierung und
- zielorientierte und koordinierte Personalentwicklung.

MI wurde beauftragt, diese Eckpunkte mittels eines ressortübergreifenden Projekts in der gesamten Landesverwaltung umzusetzen. Die dafür erforderlichen Vorarbeiten sind inzwischen abgeschlossen. Eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe ist eingesetzt.

Die geplanten Strukturen, Konzepte und zeitlichen Vorgaben wurden den Verwaltungsabteilungsleiterinnen und -leitern sowie den Personalreferentinnen und -referenten der obersten Landesbehörden im Rahmen einer Kick-Off-Veranstaltung am 15.03.2011 vorgestellt.

Unterprojektgruppen werden Konzepte zu den Eckpunkten „Personalstrukturanalyse“, „Nachwuchsrekrutierung“ und „Personalentwicklung“ erarbeiten.

Unterprojektgruppe Personalstrukturanalyse

Die Unterprojektgruppe wird einheitliche Parameter für die Durch- und kontinuierliche Weiterführung einer die gesamte Landesverwaltung umfassenden Personalstrukturanalyse entwickeln.

Eine grundlegende und differenzierte Personalstrukturanalyse ist unabdingbare Voraussetzung für die Entwicklung nachhaltiger Strategien zu den Eckpunkten „Proaktive Personalbedarfsplanung“ und „Zielorientierte und koordinierte Personalentwicklung“. Es muss transparenter gemacht werden, auf welche organisationsdemografischen Entwicklungen sich die Landesverwaltung in den nächsten Jahren einzustellen hat.

Auf der Grundlage der differenzierten Personalstrukturanalyse werden die Ressorts dann beispielsweise noch besser und schneller einschätzen können, ob, wann und wo umfangreiche Wissens- und Erfahrungsverluste drohen. Hierauf können sie ihre Personaleinsatz- und -bedarfsplanung rechtzeitig als bisher ausrichten. Wird die Personalstrukturanalyse stringent bis auf jede einzelne Organisationseinheit heruntergebrochen, kann sie zudem wichtige Hinweise auf den Bedarf an erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen und weitere Handlungsstrategien (z. B. im Bereich der Gesundheitsförderung und Rekrutierung) geben.

Unterprojektgruppe Nachwuchsrekrutierung

Im Rahmen dieses Unterprojekts wird unter anderem ein innovativer Internetauftritt „Arbeitgeber Land“ entwickelt. Dieser wird erstmals umfassend alle Möglichkeiten des Einstiegs in die Landesverwaltung und der danach bestehenden Karrieremöglichkeiten aufzeigen. Die Vielfalt der in der Landesverwaltung anfallenden Aufgaben und benötigten Qualifikationen muss zum Wettbewerbsvorteil werden. Hierbei gilt es, die erfolgreichen Konzepte einzelner Bereiche der Landesverwaltung im Sinne von Best Practice hinsichtlich einer Übertragbarkeit auf die übrige Landesverwaltung zu prüfen.

Ein weiterer Schwerpunkt dieser Unterprojektgruppe liegt auf der Zusammenarbeit mit der Hochschule Osnabrück, an der seit der Auflösung der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege die Nachwuchskräfte für das erste Einstiegsamt der zweiten Laufbahngruppe (ehemals gehobener Dienst) für die Allgemeine Verwaltung ausgebildet werden.

Unterprojektgruppe Personalentwicklung

Ziel der Unterprojektgruppe „Personalentwicklung“ ist es, ein neues Rahmenkonzept der Personalentwicklung zu erarbeiten, das sich auf die koordinierte Neuausrichtung und Optimierung der bereits in der Landesverwaltung bestehenden Personalentwicklungsinstrumente, ergänzt um demografieorientierte Aspekte, konzentriert. Schwerpunkte liegen auf der durchgängigen Implementierung sogenannter Schlüsselqualifikationen, der Führungskräftequalifizierung und -fortbildung, dem Wissensmanagement, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Gesundheit am Arbeitsplatz und auf dem wirksamen Controlling von Maßnahmen der Personalentwicklung.

Besondere Berücksichtigung soll hierbei die Implementierung des lebensphasengerechten Arbeitens finden. Junge und ältere Beschäftigte haben unterschiedliche Stärken. Während jüngere Beschäftigte im Regelfall körperlich belastbarer sind, in den Bereichen Flexibilität, Lernbereitschaft sowie Kreativität und Innovationsfähigkeit besser abschneiden, zeichnen sich ältere Beschäftigte tendenziell eher in den Bereichen Qualitätsbewusstsein, Erfahrungswissen, Reife, Zuverlässigkeit und Arbeitsdisziplin aus.

Werden diese Unterschiede durch Umsetzung geeigneter Personalentwicklungsinstrumente berücksichtigt, kann die Arbeitseffizienz und -effektivität aller Beschäftigten verbessert und auch langfristig erhalten werden. Dies trägt zu einer höheren Motivation aller Beschäftigten und damit zu einer verbesserten Arbeitsatmosphäre bei.

Eckpunkt Proaktive Personalbedarfsplanung

Die Landesregierung teilt die Auffassung des Ausschusses für Haushalt und Finanzen, dass neben der Bevölkerungsentwicklung noch eine Vielzahl weiterer Faktoren mitentscheidend für die prognostische Bestimmung des Personalbedarfs in der niedersächsischen Landesverwaltung sind. Dazu gehören beispielsweise politische Zielvorgaben der Landesregierung, neue gesetzliche Aufgaben, der technische Fortschritt, die Komplexität beim Vollzug von Gesetzen oder die Aufrechterhaltung der öffentlichen Infrastruktur. Nachdem mit detaillierten Personalstrukturanalysen die Grundlage geschaffen worden ist, sind die Ressorts aufgefordert, jährlich und systematisch zu hinterfragen, ob die einzelnen Aufgaben und Leistungen unter Berücksichtigung dieser Faktoren notwendig sind und zweckmäßig, effizient und mit dem richtigen Personal erbracht werden.