

Client Success Story

Tobias Frick, Free State of Saxony
Florian Springub, T-Systems International GmbH



Digitale Transformation im Personalwesen des Freistaates Sachsen

Bewerbermanagement mit PEGA
neu denken und gestalten



Zur Person



Tobias Frick

Referatsleiter für strategisches Organisations- und
Personalmanagement

Sächsische Staatskanzlei

tobias.frick@sk.sachsen.de

Ausgangssituation

Großprojekt ePM.SAX

→ Bewerbermanagementsystem (BMS) Teilprojekt

- Bisher keine digitale Abbildung von Bewerbungsprozessen in der sächsischen Landesverwaltung
- Entwicklung BMS seit 2023 in Zusammenarbeit mit T-Systems, Greenfield und PEGA
 - Agiles Vorgehen nach SCRUM
 - Low-Code-Ansatz mit PEGA
 - Mit vier Pilotbehörden der sächsischen Landesverwaltung



Zum Projekt: Genese des BMS

Aufnahme IST-
Prozesse



Definition
Muster-
Prozesse

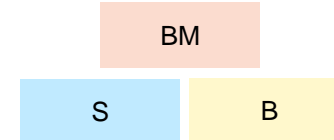


Entwicklung
SOLL-
Prozesse

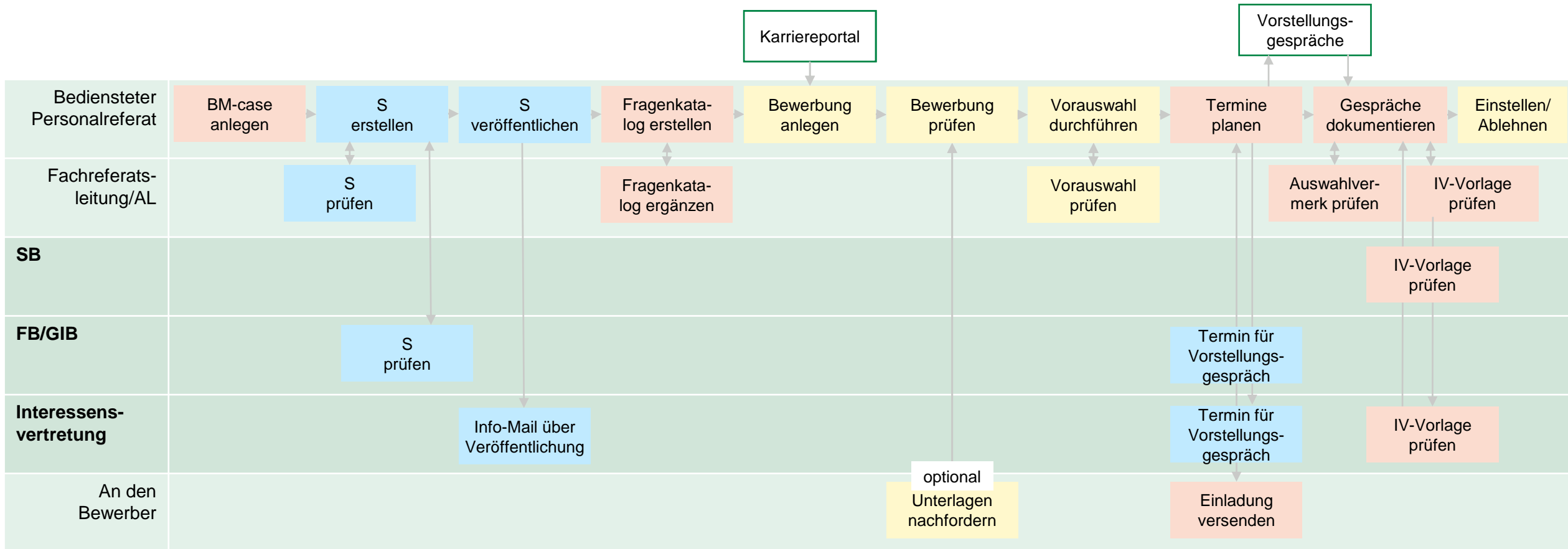
- Stakeholder Interviews zu Abläufen, Rahmenbedingungen, Datenschutzkonformität, Einbezug von Personen
- Erarbeitung Prozesslandkarte in Workshops

- Abstimmung Musterprozesse erfolgt mit Ressortvertretern
- 2 Prozesse:
 - Standard-Bewerbung
 - Bewerbung für LG 2.2 „höheren Dienst“ in nachgeordneter Behörde

- erfolgt im Scrum Team BMS mit vier Pilotbehörden
- agil nach SCRUM-Methode
- mittels Low-Code von PEGA



Standard-Bewerbungsprozess im Freistaat Sachsen

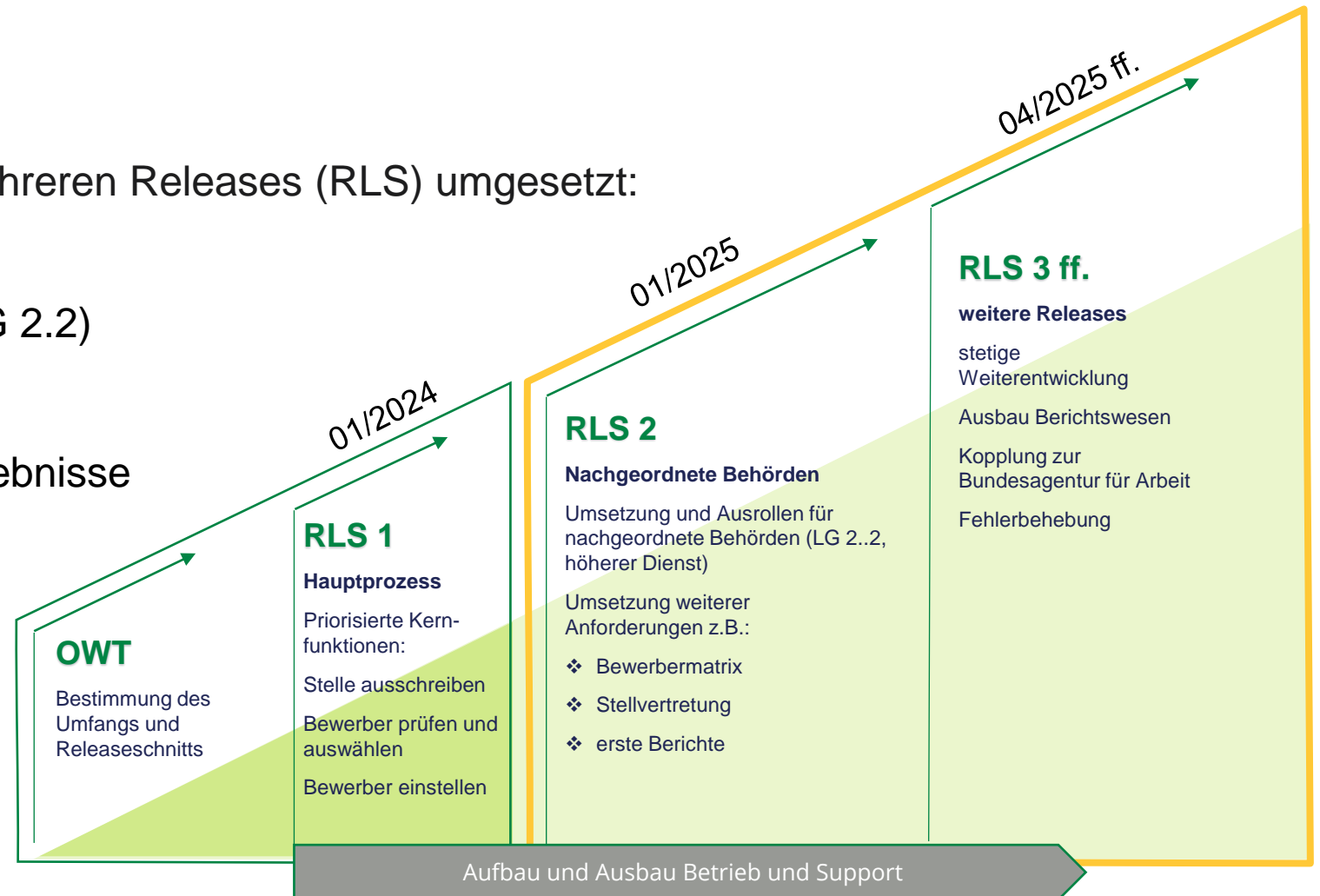


Stand der Entwicklung

Das Bewerbermanagement wird in mehreren Releases (RLS) umgesetzt:

- RLS 1** Hauptprozess
- RLS 2** nachgeordnete Behörden (LG 2.2)
- RLS 3** stetige Weiterentwicklung

- sinnvolle und schnell nutzbare Ergebnisse
- frühzeitige Einbindung der Nutzer



Einblicke ins BMS

Online Bewerberformular

Persönliche Daten


Geschlecht

männlich
 weiblich
 divers

Titel

Vorname *

Nachname *

Geburtsdatum * 

Automatisierte Kommunikation

Online Bewerbung

» zurück zur Stellenbeschreibung

Teststelle2

Vielen Dank

Ihre Bewerbung wurde erfolgreich versendet und in Kürze erhalten Sie eine Bestätigungsmail an Ihre angegebene E-Mail-Adresse. Bitte prüfen Sie ggf. auch Ihren Spam-Ordner.

- ✓ Bewerber kann sich online bewerben und alle Unterlagen einreichen

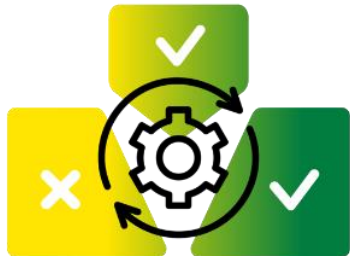
Vorstellungsgespräche planen

- ✓ Behörde erledigt sämtliche Schritte digital
- ✓ Weiterleitung an Kollegen und Kolleginnen
- ✓ Bewertung von Bewerbungen
- ✓ Planung der Bewerbungsgespräche etc.

Bewerbungsübersicht

Name	Vorname	Titel	Grad der Behinderung	Geschlecht	Bewerberstatus	Kanal	Eingang der Bewerbung
Potter	Harry		50	F		Karriereportal	

Wie kommt das BMS in die Ressorts?



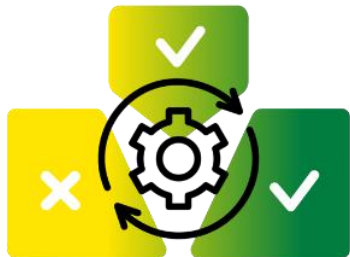
1. Schritt - Pilot-Behörden

- Kick-Off Termin
- Einbindung von Fachexperten in DCOs und Entwicklungsschritte der Software
- Definition der Anforderungen im Backlog
- Schulungen der Anwender
- Evaluation der Entwicklung und ersten Erfahrungen

2. Schritt – Behördenrollout

- ist für 2025 geplant
- derzeit laufen die Vorbereitungen

Herausforderungen



Ist-Prozesse in Soll-Prozesse übersetzen

- Bewerbungsverfahren ist sehr komplexer Prozess
- Unterschiedliche Ist-Prozesse in den jeweiligen Behörden
- Einigung auf Standardisierung der Prozesse

Einbindung der Akteure in BMS-Entwicklung

- Personalreferat, Fachreferate, Interessensvertretungen
- ... von allen Pilotbehörden

Lösungsansätze



Von Ist-Prozessen zu Muster-Prozessen mit Pilotbehörden

- **Vier Pilotbehörden** ermöglichen Abbildung verschiedener Prozesse
- Intensive Aufnahme vom „Ist“ gemeinsam mit Pilotbehörden
- **Zwei Musterprozesse** definiert
 - Standard-Bewerbungsverfahren
 - Besetzung Laufbahngruppe 2.2 („Höherer Dienst“) in nachgeordneten Behörden

Lösungsansätze



Produktivgehen als Entwicklungspotenzial für Soll-Prozesse

- Agil entwickeln nach SCRUM – effizient, optimiert und vereinheitlicht
- Mit Fachexperten und -expertinnen der Pilotbehörden
 - DCOs mit und ohne externe Firma
 - Ständige Anpassung des „Soll“ möglich
 - Beständiges Testen durch externen Dienstleister und Behörden
- Punktuelle Workshops mit weiteren Personen
 - Frauen-/Gleichstellungs-Beauftragte, Schwerbehinderten-Beauftragte, Interessensvertretung

Vorteile des BMS



Wettbewerbsfähigkeit um gute Fachkräfte

- Online-Bewerbung als Standard
- Einbindung in verschiedene Bewerbungskanäle

Klarer Arbeitsablauf

- Optimierte und standardisierte Prozesse
- Medienbruchfrei
- Einbindung aller relevanten Akteure (inkl. Interessensvertretung)

Lessons learned



- ❖ **Produktivgehen treibt Entwicklung voran**
- ❖ **Kleine Releaseschritte machen Fortschritte greifbar**
- ❖ **Verwaltung und Agilität nicht immer kompatibel**

Wir sind gespannt auf Ihre Fragen!

Kontakt

tobias.frick@sk.sachsen.de

epm.sax@sk.sachsen.de

