Studie

Vom Nachwuchs bewertet

[27.04.2020] 58 Prozent der Studierenden können sich vorstellen, im Public Sector zu arbeiten. Das ist ein Ergebnis des Nachwuchsbarometers Öffentlicher Dienst. Die Studie zeigt aber auch, wo die Verwaltung aus Sicht der Nachwuchskräfte noch Nachholbedarf hat.

Vor einem Jahr hat die Beratungsagentur Next:Public in Kooperation mit dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat und weiteren Partnern erstmals das Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst veröffentlicht (wir berichteten). Eine der Besonderheiten der Studie ist der Bezug zur Praxis – aus den Ergebnissen wurden schnell umsetzbare Handlungsempfehlungen für Verwaltungen abgeleitet.
In den kommenden zehn Jahren wird mehr als jeder dritte Beschäftigte des öffentlichen Diensts in den Ruhestand gehen. Da Behörden zugleich zu wenig Nachwuchskräfte aufgebaut haben, wird bis 2030 eine Personallücke von rund 800.000 Beschäftigten entstehen, die am Arbeitsmarkt eingeworben werden müssen. Verwaltungen von Bund, Ländern und Kommunen haben erkannt, dass sie eine moderne, aktive und vorausschauende Personalrekrutierung brauchen und sind bereit, konkrete Schritte in diese Richtung zu unternehmen. Diejenigen, die angefangen haben, ihre Recruiting-Prozesse zu analysieren und Maßnahmen abzuleiten, berichten von ersten Erfolgen. Insbesondere Kommunen zeigen großes Engagement beim Beschreiten neuer Wege der Personalgewinnung. Und das ist auch gut so, denn gerade die kommunale Ebene wird von potenziellen Nachwuchskräften bislang kaum als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen.

Land und Bund beliebter als Kommunen

Eines der guten und beruhigenden Ergebnisse des Nachwuchsbarometers 2019 ist: 58 Prozent der Studierenden können sich vorstellen, im öffentlichen Dienst zu arbeiten. Grundsätzlich punktet die Verwaltung mit einem sicheren Arbeitsplatz, einem geregelten Einkommen und – mit Abstrichen – bei der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Im Detail sieht es allerdings anders aus: Die Bereitschaft im öffentlichen Dienst zu arbeiten, variiert deutlich zwischen den unterschiedlichen Ebenen. Ein Großteil der Studierenden, die sich die öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeber vorstellen können, interessiert sich vor allem für Stellen beim Land oder beim Bund. Nur 19 Prozent zieht es in eine Kommunalverwaltung.
Auch bei der Differenzierung nach Studiengängen ergibt sich ein heterogenes Bild – von 98 Prozent bei den Verwaltungswissenschaftlern, die sich für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst interessieren bis hin zu 32 Prozent beim Studiengang Ingenieurwesen und 39 Prozent beim Studiengang Informatik. Besonders bemerkenswert: Differenziert man nochmals nach Ebenen, interessieren sich nur etwa acht Prozent der Informatikstudierenden für eine Beschäftigung bei einer Kommune.

Drehschraube IT-Ausstattung und Bewerber-Management

Die konkreten Ergebnisse des Nachwuchsbarometers zeigen, dass die Verwaltung handeln kann, wenn sie denn möchte. Vergleichsweise gut zu planen und umzusetzen erscheint etwa ein moderner IT-Arbeitsplatz. 80 Prozent der Befragten gaben an, dass ihnen die IT-Ausstattung wichtig bis sehr wichtig ist – gleichzeitig sieht dies jedoch weniger als jeder Fünfte Studierende im öffentlichen Dienst als hoch erfüllt an. Darüber hinaus wollen Studierende maximal sechs Wochen von Eingang der Bewerbung bis zur Einstellungsmitteilung warten. Dies ist zum Beispiel Informatikern besonders wichtig. Verwaltungen haben

es also in der Hand, ihre IT-Ausstattung auf den neuesten Stand zu bringen und die Bewerbungsprozesse deutlich zu verschlanken und zu beschleunigen.

Schlagkräftige Personalabteilungen

Jedoch müssen noch weitere Kriterien erfüllt sein, um als attraktiver Arbeitgeber zu gelten. Sehr wichtig ist das Thema Talent-Management. Studierende erwarten von einem Arbeitgeber heute, dass er individuelle Weiterbildungsmaßnahmen anbietet und konkrete Karriereperspektiven aufzeigt. Eine große Mehrheit der Studierenden denkt allerdings nicht, dass Verwaltungen schnelle Aufstiegschancen bieten. Wichtig wird zunehmend das mobile Arbeiten. Studierende sind damit aufgewachsen, dass sie orts- und zeitunabhängig erreichbar sind. 80 Prozent der Befragten sehen hier aber nur einen niedrigen bis mittleren Erfüllungsgrad bei der öffentlichen Hand.
Das alles zeigt, dass die Personalgewinnung individueller wird: Jede Bewerberin und jeder Bewerber bringt ein eigenes Set an Bedürfnissen, Vorstellungen und Wünschen mit, dem die Verwaltung weitgehend entsprechen muss, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Das erfordert auch, schlagkräftige Personalabteilungen zu bilden.
Das derzeitige Image des öffentlichen Diensts richtet sich vor allem an sicherheitsbewusste Studierende. Das wird in der Befragung deutlich. Generell lässt sich sagen: Je agiler das Mindset der Bewerber, desto seltener möchten sie in der Verwaltung arbeiten. Das zeigt sich zum Beispiel deutlich bei der Frage nach der eigenständigen Arbeitsorganisation und beim Arbeiten in selbstständigen Teams, was durchweg als niedrig umgesetzt bei Verwaltungen empfunden wird. Vor dem Hintergrund einer komplexen, sich schnell verändernden Welt muss die öffentliche Hand stärker Bewerber mit einem agilen und dynamischen Mindset ansprechen. Das muss jedoch von innen wachsen.

Wertebasierte Arbeitgebermarke

Jede Verwaltung sollte sich zunächst ihrer eigenen Werte bewusst werden: Was treibt uns an? Wie sieht unsere (gelebte) Arbeitskultur aus? Wohin wollen wir uns entwickeln? Um ihr Profil nach innen und außen zu schärfen und sich gut im Arbeitgebermarkt zu positionieren, müssen sich Verwaltungen diesen Fragen stellen. Wertebasierte Arbeitgebermarken ermöglichen den Bewerbern einen Abgleich ihrer eigenen Werte und Wünsche mit denen der Verwaltung.
Studierenden ist eine Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit wichtig. Sie möchten eine Aufgabe haben, in welcher sie einen Mehrwert für die Gesellschaft sehen. Im Allgemeinen ist die Arbeit im öffentlichen Dienst sinnhaft. Für die Beschäftigten verliert sich der gesellschaftliche Mehrwert jedoch häufig im alltäglichen Abarbeiten. Über Mitgestaltung und Transparenz kann die Sinnhaftigkeit der Arbeit in einer Verwaltung stärker vermittelt werden, was auch das Engagement und die Motivation der Beschäftigten steigert.

Attraktiv nach innen und außen

Mitarbeiterbindung ist ebenso wichtig wie Mitarbeitergewinnung. Eine attraktive und authentische Arbeitgebermarke wächst von innen und zielt nach außen. Verwaltungen, die in eine wertebasierte und dynamische Arbeitskultur investieren, um sich als attraktive Arbeitgeber darzustellen, brauchen die Hilfe ihrer Beschäftigten. Sind diese zufrieden mit ihrem Arbeitgeber, werden sie das so auch kommunizieren und sich natürlich auch mehr engagieren.
Auch hier hat die öffentliche Verwaltung noch viel Handlungsspielraum, um für Zufriedenheit zu sorgen und sich auch nach innen als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Einen tieferen Einblick wird 2020 das erste Bleibebarometer Öffentlicher Dienst geben, das in Kooperation unter anderem mit dem Bundesinnenministerium sowie dem dbb Beamtenbund und Tarifunion unter Federführung von Next:Public

entsteht.

()

Dieser Beitrag ist der Ausgabe April 2020 von Kommune21 im Schwerpunkt Personalwesen erschienen. Hier können Sie ein Exemplar bestellen oder die Zeitschrift abonnieren.

Stichwörter: Personalwesen, Recruiting, Bewerber-Management, Studie, Nachwuchsbarometer