

Stadtverwaltungen brauchen Fans

[31.01.2023] Personalgewinnung beginnt nicht erst mit der Stellenausschreibung. Wenn öffentliche Arbeitgeber mit anderen Branchen erfolgreich um Fachkräfte konkurrieren wollen, müssen sie ihre Stärken nach vorne spielen, attraktiver werden und bereits junge Menschen von sich begeistern.

Der sich verschärfende Fachkräftemangel macht auch vor Ämtern und Behörden nicht halt. Aktuell fehlen der öffentlichen Hand laut Schätzungen des Deutschen Beamtenbundes rund 360.000 Menschen, um den öffentlichen Verwaltungsapparat auch in Zukunft am Laufen zu halten. Glauben wir den Prognosen etwa von PricewaterhouseCoopers, werden 2030 sogar eine Million Stellen unbesetzt sein. Einer der Gründe dafür ist das oft zu Unrecht angestaubte Image des öffentlichen Dienstes – zu bürokratisch ginge es dort zu und zu gering seien die Aufstiegschancen, so heißt es. Deshalb suchen viele nach vermeintlich schickeren Jobs etwa in der Technologiebranche, in der Hoffnung auf stylische Büros, hippe Kollegen und hohe Gehälter. Wie können Rathäuser, Verwaltungsreferate und städtische Betriebe da mithalten? Indem sie sich konsequenter von ihrer Schokoladenseite zeigen, denn der öffentliche Dienst, der dafür sorgt, dass unsere Heizungen warm werden, jeder einen Ausweis hat und wir alle auf sauberen Fußwegen spazieren, hat als Arbeitgeber großes Potenzial. Jetzt ist es an der Zeit, dies auch zu zeigen.

Benefits müssen sichtbar werden

Attraktivität beginnt bereits bei den Stellenausschreibungen. Wie auch im privaten Sektor reicht es eben nicht, einfach nur Daten wie Arbeitsort, Aufgaben, Anforderungen und TVöD-Gruppe zu nennen, dabei aber die Benefits, die eine Beschäftigung im öffentlichen Bereich üblicherweise mit sich bringt, zu vergessen. Denn Behörden haben viel zu bieten: Stabilität, Weiterbildungen, Team-Geist, Gesundheitsförderung, einen sicheren Arbeitsplatz und vieles mehr. Weil es den Behörden nicht möglich ist, die gleichen Gehälter wie in der freien Wirtschaft zu zahlen, muss die öffentliche Hand eben alle ihre anderen Vorteile ausspielen, um im Wettbewerb um die besten Köpfe zu bestehen. Warum nicht öfter einen Tag der offenen Behörde veranstalten und sich dabei über die öffentliche Schulter schauen lassen? Warum nicht in die Schulen gehen und versuchen, schon dort Bewerbende von morgen für sich zu begeistern? Auf diese Weise gewonnene junge Fans können durch solche Aktionen erkennen, dass sie es sind, die die Stadt prägen und in ihr etwas verändern können.

Flexible Karriere- und Arbeitsplatzmodelle sind gefragt

Neben einem attraktiven Bewerbungsverfahren muss auch innerhalb der Rathausmauern etwas passieren. Die junge Generation möchte flexibel sein. Ein ganzes Leben Verwaltungsfachangestellter im Standesamt sein? Immer die gleichen Unterlagen und Anträge bearbeiten? Für die heutige Jugend unvorstellbar. Trotz Regularien und komplexer Anforderungen für jede Stelle müssen Abteilungswechsel samt Karrierechancen so einfach wie in der freien Wirtschaft möglich sein. Zur Flexibilität gehört auch, dass Mitarbeitende sich selbst aussuchen, wo sie arbeiten wollen. Zugegeben, gerade in Behörden mit Publikumsverkehr ist Hybrid Work nicht einfach zu realisieren. Darüber hinaus lebt die öffentliche Hand vom persönlichen Kontakt mit den Bürgern. Aber, wo ein Wille ist, ist auch ein Weg: Zumindest in den Positionen, wo tägliche Präsenz nicht zwingend erforderlich ist, könnten Verwaltungen verstärkt dezentrale

Arbeitsplätze anbieten. Voraussetzungen dafür sind passende IT-Lösungen, strenge Schutzmaßnahmen für sensible Daten sowie das Verständnis der Vorgesetzten dafür, dass Arbeitnehmende heute erwarten, dass sie ihre Arbeit regelmäßig im Homeoffice erledigen können.

Moderne IT zieht Bewerber an

Zusätzliche Attraktivität strahlen Behörden aus, wenn sie ihre IT-Landschaft regelmäßig modernisieren. Benutzerfreundliche Endgeräte mit modernem Design und eine leistungsfähige Infrastruktur steigern sowohl die Effizienz als auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Städte wie Bielefeld oder Bad Kissingen haben sich zum Beispiel für eine umfassende Erneuerung ihrer Systeme entschlossen, um auf zukünftige Herausforderungen optimal vorbereitet zu sein. Ob komplett neues Rechenzentrum oder neue Hard- und Software – es gibt viele Möglichkeiten, die Vorteile der Digitalisierung zu nutzen, Mitarbeitende zu entlasten und Bewerbende anzuziehen. Wenn es gelingt, dass die öffentliche Hand ihre vielen Vorteile zeigt und Rückstände beseitigt, dann werden auch die Bewerberzahlen wieder steigen.

()

Stichwörter: Personalwesen, Recruiting