

Eine Studie von

Next:Public
Beratungsagentur

YOUNG, WILD & VERBEAMTET?

Wie der Öffentliche Dienst junge Talente für
sich gewinnt und an sich bindet



Pandemie, Geflüchtete, Umweltkatastrophen - die größte Herausforderung steht der Verwaltung noch bevor

Beschäftigte, die in den kommenden 10 Jahren aus dem ÖD ausscheiden:

1,3 Millionen (> 25%)

Anzahl an Personen die bereits heute im ÖD fehlen:

360.000

Die Hoffnung

Junge Talente für den Öffentlichen Dienst gewinnen und bestehende Mitarbeiter:innen zu binden

Der Öffentliche Dienst ist attraktiv - aber er spricht nicht alle Studiengänge an!

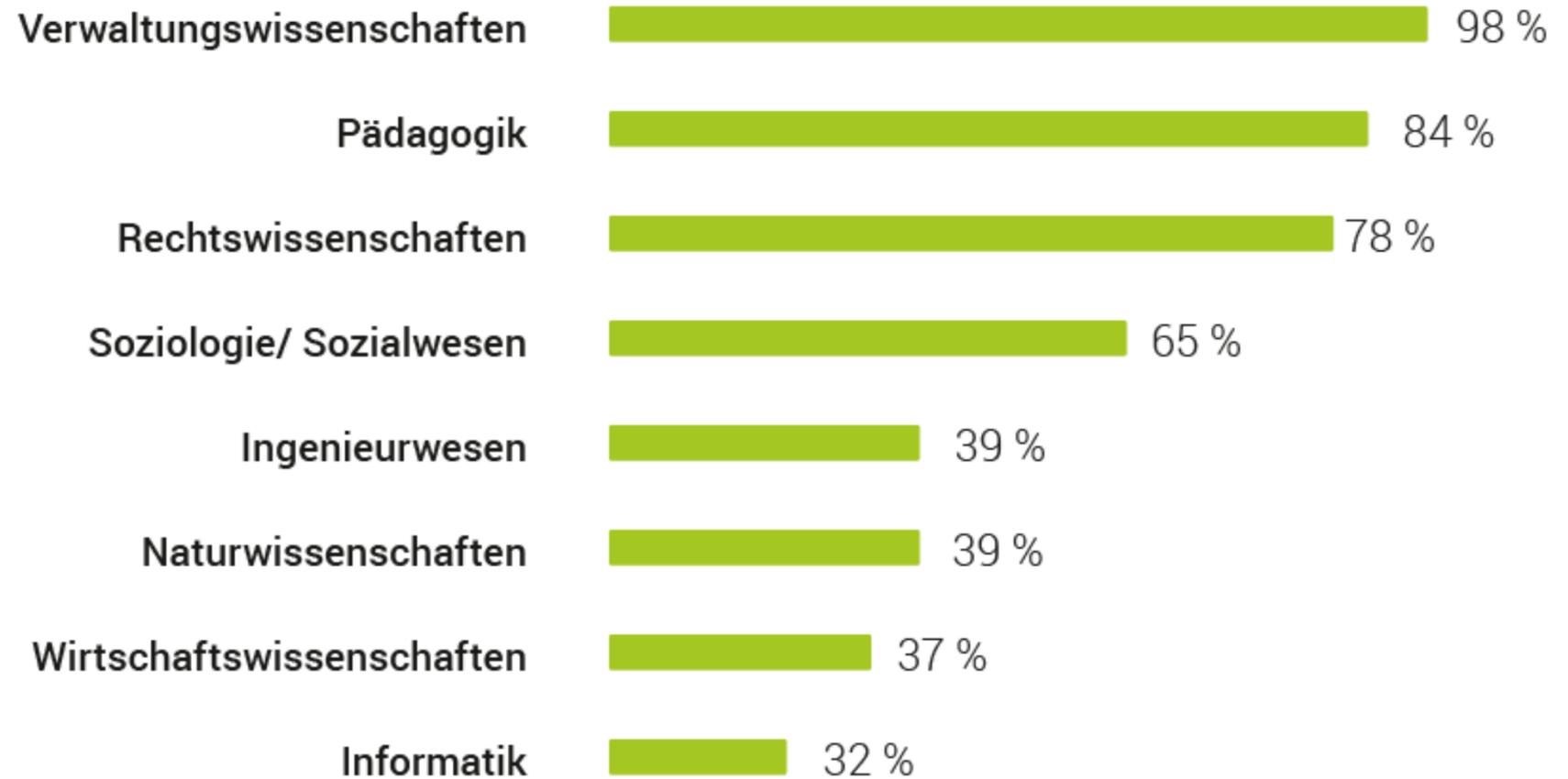
58 %

der Studierenden streben in den ÖD

44 %

der Studierenden streben eine Verbeamtung an

Anzahl der Studierenden, die in den Öffentlichen Dienst streben (nach Fachstudiengängen)



Was Nachwuchstalenten wichtig ist

Und warum der Öffentliche Dienst in vielen Punkten Nachholbedarf hat

Und wie sieht es bei Ihnen im Amt aus?



Hoffnung und Heraus- forderung

Die Weiterempfehlungsrate ist hoch!

Zwei von drei
Studierende empfehlen
den ÖD als Arbeitgeber

Sofern sie schon durch Praktika o.ä.
Kontakt mit dem ÖD hatten

Die Kommunen sind
unattraktiv.

19 %

Nur 19 % wollen in einer Kommune arbeiten. Im
Vergleich dazu können sich 33% den Bund als
Arbeitgeber vorstellen

Achillesferse Bewerbungs- prozess

81 % der Studierenden erwarten innerhalb von vier Wochen eine Einladung zum Bewerbungsgespräch.

47 % der Bewerberinnen und Bewerber erwarten eine Einstellungsmitteilung binnen 2 Wochen nach dem Gespräch.

60 % der Bewerberinnen und Bewerber erwarten, dass die Einstellung binnen 4 Wochen nach der Zusage erfolgt.





**Was aber, wenn die
Talente sich tatsächlich
für den Öffentlichen
Dienst entscheiden?**

Die Kunst der Personalbindung

80 % der Beschäftigten, können sich einen Arbeitgeberwechsel vorstellen

75 % können sich einen Arbeitgeberwechsel im ÖD vorstellen

31 % können sich einen Arbeitgeberwechsel in die Privatwirtschaft vorstellen

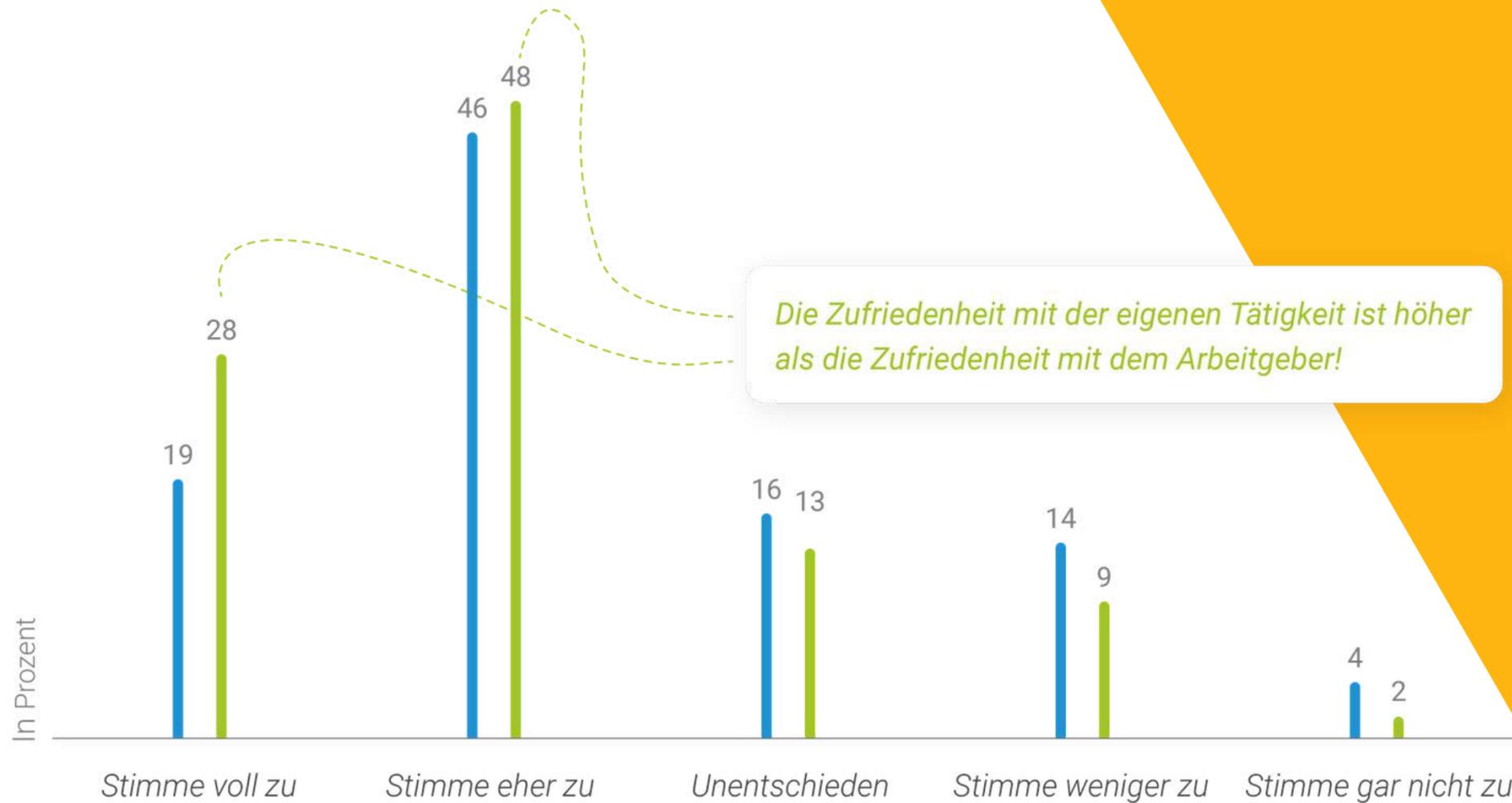


je jünger die
Befragten, desto
höher die
Wechselbereitschaft

Aufgabenzufriedenheit höher als Arbeitgeberzufriedenheit

Rund zwei Drittel der Befragten sind mit Ihrem Arbeitgeber zufrieden – jede*r Fünfte ist sogar sehr zufrieden.

Je jünger die Befragten, desto zufriedener sind sie mit ihrem Arbeitgeber – je älter die Befragten desto zufriedener sind sie mit ihrer eigenen Tätigkeit.



Die Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit ist höher als die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber!

- Im Allgemeinen bin ich mit meinem Arbeitgeber/Dienstherren zufrieden
- Im Allgemeinen bin ich mit meiner konkreten Arbeit/Tätigkeit zufrieden

Ho-Ho-Homeoffice



Das Erfolgsmodell in der Pandemie...

60% der Verwaltungsmitarbeiter:innen haben im ersten Halbjahr 2021 mehrheitlich im Homeoffice gearbeitet.

92 %

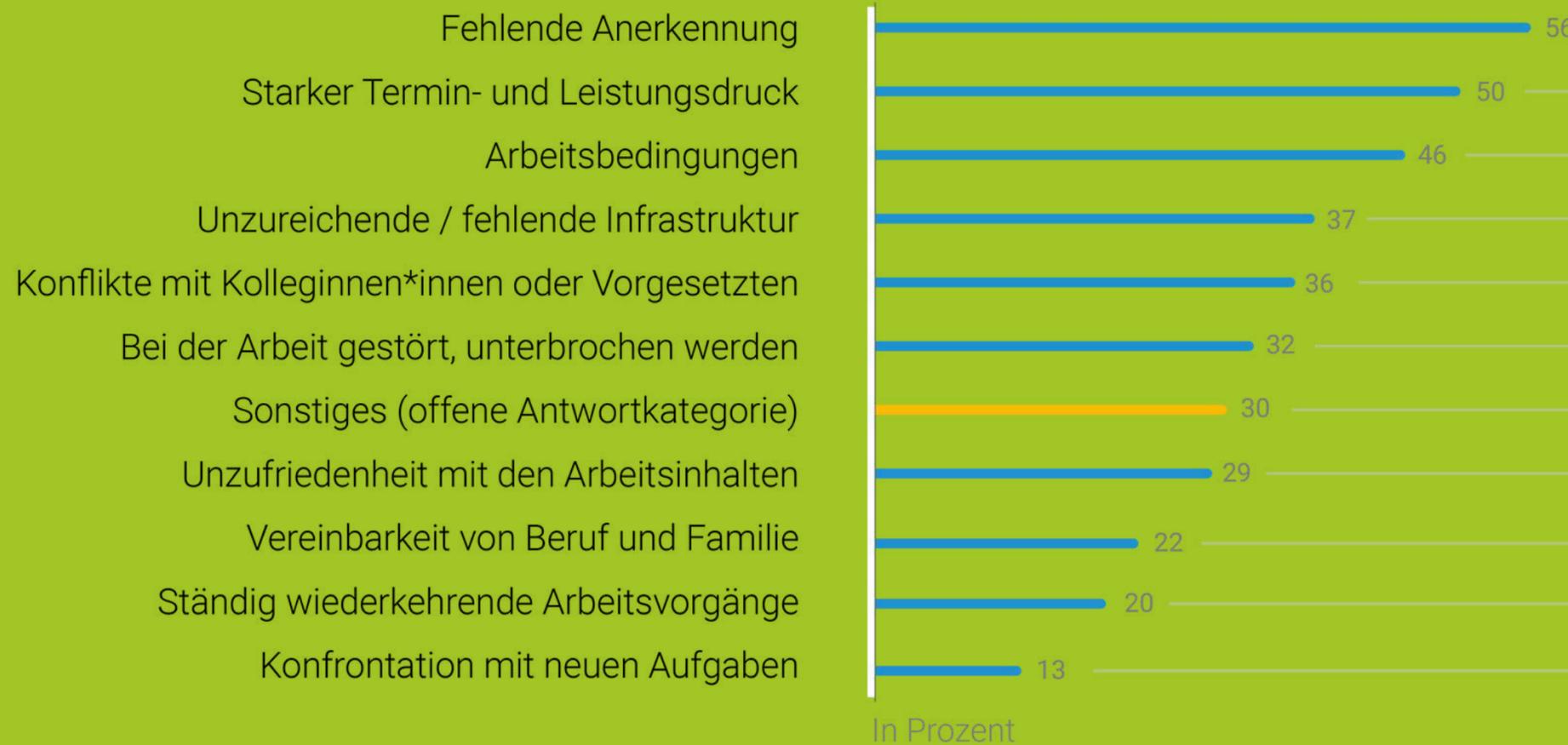
... und in der Zukunft!

92% der Verwaltungsmitarbeiter:innen wollen zumindest tageweise im Homeoffice arbeiten.

Favorisiertes Modell: 1-2 Tage Homeoffice!

Was die Mitarbeiter:innen krank macht

Welche Aspekte Ihrer Arbeit machen Sie krank?



Was ist eigentlich das Ziel meiner Behörde?

85 % der
Verwaltungsmitarbeiter:innen kennen
die Ziele ihrer eigenen Arbeit, aber nur
59 % die Ziele der Behörde.

Zugespitzt: Die meisten
Mitarbeiter:innen wissen zwar, was sie
tun sollen, aber nicht warum!





Geld, Karriere, Sicherheit? - Wie sich die Generationen unterscheiden

Mit steigendem Alter schwindet die Bedeutung des Gehalts und "weiche" Faktoren rücken stärker in den Fokus.

Zu Beginn des Erwerbsleben sind Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtiger.

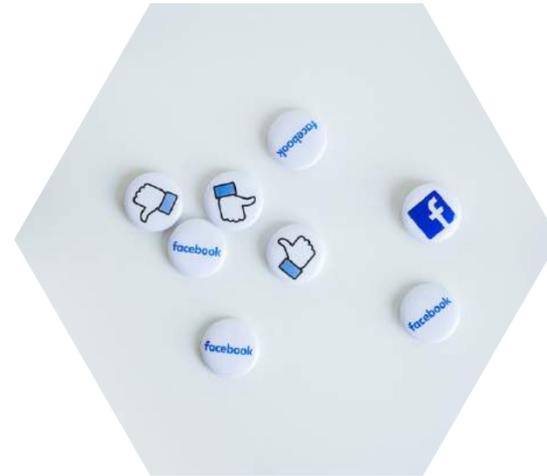
Mit zunehmendem Alter steigt der Wunsch nach einer sinnhaften Tätigkeit und dem Bedürfnis mit der eigenen Arbeit einen wichtigen Beitrag zur Erfüllung des gesellschaftlichen Auftrags zu leisten.

Handlungsempfehlungen - eine Auswahl



Nachhaltiges Onboarding

Ein umfangreiches Onboarding verringert das Risiko eines frühzeitigen Arbeitgeberwechsels, steigert die Motivation und emotionale Bindung an den neuen Arbeitgeber.



Personelle und finanzielle Ressourcen für Personalmarketing

Personalmarketing ist für viele Verwaltungen eine noch neue Aufgabe. Dabei sorgt das Personalmarketing nicht nur für eine Verbesserung der Personalrekrutierung, sondern unterstützt auch den internen Kulturwandel und stärkt die Mitarbeiterbindung.



Individuelle Karriereförderung & Talentmanagement

Eine zukunftsorientierte Personalpolitik muss vielfältige Karrierepfade schaffen, wie Fachlaufbahn, Führungslaufbahn oder Projektlaufbahn. Dabei wird den individuellen Stärken der Beschäftigten Rechnung getragen.



Wertschätzende Organisationskultur verankern

Eine wertschätzende Mitarbeiterführung steigert die emotionale Bindung an den Arbeitgeber, die generelle Zufriedenheit mit der Führungskraft und lässt bei den Mitarbeitenden das Gefühl entstehen, dass sie ernst genommen werden.

Studien der Next:Public

Impulsgeber für die Verwaltung

<https://nextpublic.de/>

Bleibebarmeter 2022

Eine Befragung zu Bindungsfaktoren in der Verwaltung (01/2022)



Verwaltung in Krisenzeiten 1 + 2

Eine Bestandsaufnahme der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Öffentlichen Dienst (12/2020 + 12/2021)



Die Unbeachteten

Ein Vergleich der Arbeitgeberattraktivität des Öffentlichen Dienstes aus Sicht von Mitarbeiter*innen und Bewerber*innen (10/2020)



Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019

Gradmesser der Attraktivität des Öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber bei Studierenden aller Fachrichtungen bundesweit (04/2019)



Next:Public – für eine zukunfts feste Verwaltung!

Wir freuen uns auf den Austausch!

Carsten Köppl
Geschäftsführer
carsten.koeppl@nextpublic.de
0170 55 47 73 8
www.nextpublic.de

