

Wie kann der Generationswechsel im öffentlichen Dienst gelingen?

Ausgangssituation

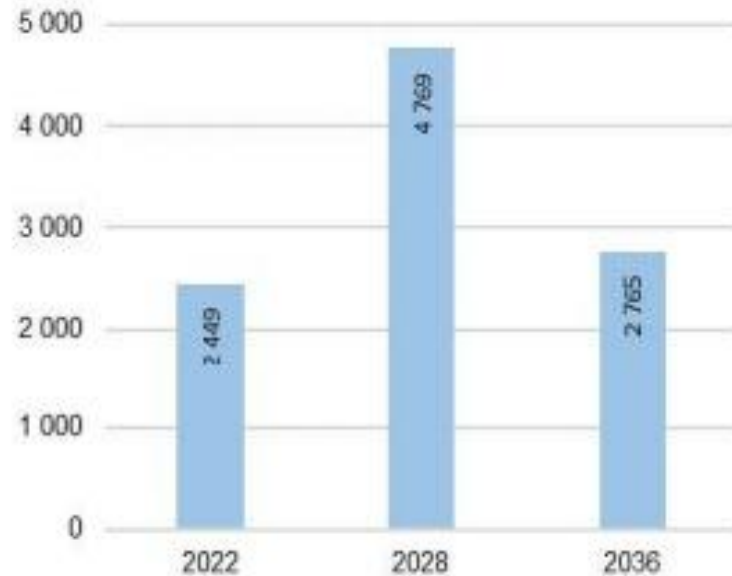
Wie wir die Generationen Y und Z für uns gewinnen

Haltungswechsel

Vorausberechnung nach Organisationsstrukturen in Berlin

Die Vorausberechnung erfolgt über einen Zeitraum von 15 Jahren bis 2036 und beschränkt sich auf die Betrachtung des unmittelbaren Landesdienstes Berlins insgesamt, der Hauptverwaltung insgesamt und der Bezirksverwaltungen insgesamt.

Unbefristete Beschäftigte des unmittelbaren Landesdienstes Berlins insgesamt, die das 64. Lebensjahr erreichen nach ausgewählten Jahren



→ Die größte Anzahl der unbefristet Beschäftigten im Alter von 64 Jahren wird voraussichtlich im Jahr 2028 mit 4 769 Beschäftigten erreicht.

ADT-Hauptgruppe	Unbefristete Beschäftigte		
	Januar 2022	64 Jahre ¹ und älter insgesamt bis 2031	
	abs.	abs.	%
04 Bildung, Forschung, Kultur, Wissenschaft	42 386	14 414	34,0
08 Sicherheit	27 046	7 419	27,4
01 Allgemeine Verwaltung (einschl. Ordnung)	26 748	10 039	37,5
07 Rechtspflege, -schutz	8 809	3 184	36,1
09 Steuern	6 562	2 514	38,3
02 Tarifbeschäftigte (früher BMT-G)	3 777	1 989	52,7
06 Jugend, Soziales	3 585	1 377	38,4
03 Bauen/Planen, Vermessen; Betriebstechnik	3 166	1 382	43,7
05 Gesundheit, Sport, Umwelt	1 639	654	39,9

Die Digital Natives oder die „Jugend von heute“ auf einen Blick

- **geprägt durch:** Digitalisierung, hohes Niveau an Wohlstand gewohnt
- **Bildung:** hohes Bildungsniveau, hohe Bildungsabschlüsse
- **Einstellung:** klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben, soziale Kontakte sind wichtiger als Arbeit, Suche nach sicheren Strukturen, Arbeit steht an zweiter Stelle
- **Auszeichnung:** „Generation Smartphone“, digitale Medien bestimmen den Alltag, offen für Neues, flexibel
- **Arbeitsweise:** experimentierfreudig, kreativ, innovativ
- **Bevorzugtes Kommunikationsmittel:** digitale Medien, Smartphone, Social Media
- **Top 3 Motivationen:** Work-Life-Separation; Möglichkeit, seine Interessen zu verfolgen; Jobsicherheit
- **Ziel:** Spaß an der Arbeit; Arbeiten, um sich das Leben leisten zu können, das sie sich wünschen; freie Entfaltung, Sinnvolles tun

Wo stehen wir im Moment im öffentlichen Dienst (Klischee?)

- alt, grau
- staubig
- starr, steif, hierarchisch
- unmodern
- 9-to-5-Jobs
- langweilig
- „failed state“
- weiß

Schalter 1
geschlossen

Haushaltsplan
von Berlin
für die
Haushaltsjahre 2022/2023

Band 13
Einzelplan 13

Wie wollen junge Menschen arbeiten?

- in flachen Hierarchien
- arbeiten in Projekten
- in modernen Arbeitswelten
- mit flexibler Arbeitszeitgestaltung
- verschiedene Aufgaben
- mitgestalten/mitbestimmen
- Sinnvolles tun für die Menschen, Natur, Umwelt
- in altersgemischten Teams
- bunte Welt in jeder Hinsicht, in diversen Teams

Was haben wir als HPR Berlin vorangetrieben?

- **RDV Personalmanagement (2018)**
- **DV e-Learning (2018)**
- **federführend durch die HJAV: RDV Ausbildung (2019)**
- **RDV alternierende Telearbeit (2019)**
- **RDV LADG Landesantidiskriminierungsgesetz (2020)**
- **RDV mobile Telearbeit (2020)**
- **RDV Gesundheit (2020)**

in Arbeit:

- **RDV BEM**
- **RDV gegen sexuelle Belästigung**
- **RDV keine Gewalt gegen Beschäftigte!**

Ziel: Weiterentwicklung der Beschäftigten möglich machen, freie(re) Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes ermöglichen, Gesundheit aller Beschäftigten erhalten/schützen, moderne Lernformen ermöglichen

- **Plus des öffentlichen Arbeitgebers: überall Beschäftigtenvertretungen etabliert, die mitbestimmen/mitgestalten können**

To do beim „Onboarding“ (ab sofort, seit gestern!)



- **Haltungswechsel vollziehen:** der öffentliche Dienst bewirbt sich bei den jungen Menschen, nicht umgekehrt
- **aufsuchende Werbung:** in Social Media, in den Schulen /Abschlussjahrgängen
- **intensivere Unterstützung** während der Ausbildung/des Studiums, Hilfe bei Lernrückständen (Verwaltungssprache Deutsch regelmäßig anbieten), Hilfe bei Umorientierung
- **Ausbau der Stipendien** für alle Berufe mit akademischem Abschluss im öffentlichen Dienst
- **gute Ausbildungsvergütung** bei Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes
- **Praxisanleitungen aufwerten/** entlasten von der laufenden Arbeit/ fortbilden in Sachen Ausbildung/ Karriereperspektiven eröffnen/ Anforderungsprofile um Kriterium erweitern?
- **Praktikumsplätze** vorhalten und interessant gestalten

Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften generell

- **Digitalisierungsprojekte vorantreiben**
 - smart-flexibles Arbeiten, Home-Office etc.
- **Arbeitsstrukturen anpassen/flexibilisieren** Wechsel zwischen Abteilungen/Behörden/Laufbahnen ermöglichen
- **aktiv für Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst werben**
 - technische Affinität der Zielgruppe berücksichtigen, gute technische Ausstattung der Arbeitsplätze (Hard- u. Software!)
 - Personalkampagnen vermehrt auf sozialen Plattformen, wie z.B. Tiktok, Instagram, Youtube etc.
- **Förderung der Selbstverwirklichung – und -Bestimmung**
 - Weiterbildungs- und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten anbieten, Karriereberatung für alle etablieren
 - offenes Ohr für ihre Anliegen, Sichtweisen und individuelle Förderung (Sprachkurs, Online-Seminare etc.)
- **Image als Arbeitgeber verbessern / gute Werbekampagnen**
 - offen für andere Kulturen/Weltanschauungen sein
 - Sinn für Diversität haben
 - gezielt um Menschen mit Migrationshintergrund werben
- **Wissenstransfer im Zuge des Generationswechsels gewährleisten**
 - altersgemischte Teams, flexible Ruhestandsregelungen, um das Potenzial der Älteren zu nutzen, vorgezogene Einstellung von jungen Mitarbeitenden, Stellendoppelbesetzungen nutzen

abschließend: kann der Generationenwechsel gelingen?

Ja, wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin

1. Geld in die Hand nimmt, um Ausbildung und Studium besser zu finanzieren;
2. die Ausbildungstätigkeit in den Behörden überall aufwertet und priorisiert;
3. einen Haltungswechsel vornimmt – weg vom Dienstherrnprinzip zum Umgang auf Augenhöhe;
4. konsequent auf gute, digitalisierte Arbeitsplätze setzt;
5. Flexibilisierung zulässt bei Arbeitszeitgestaltung und größere Freiheit bei Arbeitsortgestaltung;
6. die Sinnhaftigkeit der Arbeit in den Vordergrund stellt ...“wir im öD sind für die Menschen da..“

Zweifel sind angezeigt bei der derzeitigen Haltung der öffentlichen Arbeitgeber
Personalräte /Gewerkschaften werden Druck erhöhen müssen,
müssen sich selbst öffnen für Neues,
gute Beispiele müssen sich rumsprechen – vernetzt euch!

HPR Berlin im Netz: www.berlin.de/hpr/