

Arbeitgebermarke

ÖFFENTLICHER DIENST



Auf dem Sprung in die Zukunft



Sinnvolle Aufgaben, die Wirkung zeigen: das verlangen viele junge Menschen von ihrem Arbeitgeber – und genau das hat der Öffentliche Dienst anzubieten. Sein Problem: Er weiß selten zu vermitteln, wie attraktiv er eigentlich ist als Arbeitgeber.

dringlich gesucht werden. »Der Öffentliche Dienst verpasst es im Bewerbungsprozess, die notwendigen Stellschrauben anzupassen, um schnelle Rückmeldungen zu ermöglichen. Dadurch werden potenzielle Interessenten verprellt«, konstatiert das Nachwuchsbarometer nüchtern.

Was also kann der Öffentliche Dienst tun? Bewerber und Bewerberinnen nicht durch langwierige Prozesse zu verschrecken wäre schon mal ein Anfang. Es gilt neue Karrierewege zu ermöglichen und moderne Formen der Zusammenarbeit auszuprobieren. Das sorgt für zufriedener Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, es zählt auf die Arbeitgebermarke ein und lockt so Bewerber an. Die werden dringend gebraucht, denn der Öffentliche Dienst ist zwar bereit zum Sprung ins digitale Jahrhundert. Aber nun wird es Zeit, dass er tatsächlich springt. ●

Der Abschied von den Babyboomern
4,8 Millionen Menschen – ein Drittel davon Beamte mit einer besonderen Treuepflicht gegenüber dem Staat – sind derzeit für Bund, Länder, Städte und Gemeinden im Öffentlichen Dienst beschäftigt. Diese Zahl schrumpft demografiebedingt, und das rasant: Bis 2030 werden mehr als 1,2 Millionen Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Bis 2040 sind es mehr als 2,6 Millionen Männer und Frauen, die den Öffentlichen Dienst verlassen – das sind rund 60 Prozent aller derzeit Beschäftigten.

MICHAEL PRELLBERG

Reden wir nicht drum herum: Der Öffentliche Dienst hat ein Image-Problem. »Beamten-Mikado« bedeutet: Wer sich zuerst bewegt, hat verloren. Haha. Die Realität sieht anders aus. Die Staatsdiener bewegen sich, und das nicht zu knapp. Bis in die letzte Amtsstube hat sich herumgesprochen, wie viel effizienter und vor allem komfortabler digitale Prozesse sind – für die Angestellten und Beamten ebenso wie für die Bürger und Bürgerinnen.

Während Unternehmen längst ihre Workflows digitalisieren, zotteln die Behörden auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene hinterher. Das allerdings keineswegs freiwillig. Der Öffentliche Dienst ist in ein enges Korsett von Gesetzen und Verordnungen, Anweisungen und Vorgaben geschürt. Diese Bürokratie hat einen Grund: Sie gewährt Verlässlichkeit und Nachvollziehbarkeit aller Entscheidungen. »Einfach mal machen« ist keine Option.

»Alles so lassen« ist allerdings auch keine, und damit wird es spannend. Denn jetzt werden die Weichen gestellt für einen modernen Staat mit effizienten Prozessen, mit Flexibilität und – nicht zuletzt – mit Wumms. Gesucht werden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die etwas verändern wollen. Die einen Unterschied machen wollen. Die

Gesucht: Menschen, die verändern wollen

gestalten und nicht nur verwalten wollen. Die Chancen und die Möglichkeiten für sie waren noch nie so gut wie heute.

Dafür gibt es zwei Gründe. Der eine ist die Digitalisierung, der andere die Demografie. In den kommenden zwei Jahrzehnten werden rund 60 Prozent der Staatsdiener den Öffentlichen Dienst verlassen. Bereits im Jahr 2030 werden mehr als 800.000 Menschen fehlen, prognostiziert die Beratungsgesellschaft PwC: Verwaltungs- und IT-Experten, Ingenieurinnen und Lehrer, Krankenschwestern und Pfleger, Ärztinnen und Polizisten. Dem

Nachwuchs stehen alle Türen offen, sperrangelweit.

Doch der Nachwuchs strömt nur spärlich. Der Öffentliche Dienst gilt als verschärmt. Ein sicherer Arbeitgeber, das stimmt, aber keiner, der Leistung belohnt. »Agile, kreativ denkende und für disruptive Arbeitsweisen offene Personen streben deutlich seltener in den Öffentlichen Dienst«, heißt es im »Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst«. Wer etwas verändern möchte, sucht sich andere Aufgaben.

»Die aktuell spannendsten Möglichkeiten, nach außen zu vermitteln – damit tut sich der Öffentliche Dienst schwer«, sagt Carsten Köppl, Geschäftsführer der Beratungsagentur Next:Public und

Die Weichen für einen modernen Staat werden jetzt gestellt

Projektleiter des Nachwuchsbarometers (siehe Interview auf der nächsten Seite). Früher stapelten sich die Bewerbungen in den Behörden, und es gab keinen Grund, über das eigene Selbstverständnis als Arbeitgeber nachzudenken. Heute tröpfeln die Bewerbungen eher, und gerade das Interesse von händierend gesuchten IT-Spezialisten ist überschaubar. Die haben den Öffentlichen Dienst als möglichen Arbeitgeber nicht einmal auf dem Schirm. Daher müsse der Öffentliche Dienst mit seinen Stärken sichtbar werden, sagt Experte Köppl. »Heute suchen Menschen einen Arbeitgeber, bei dem sie etwas Sinnvolles bewegen können und bei dem ihre Leistung gesehen und gewürdigt wird.« Sinnstiftend ist die Arbeit im öffentlichen Dienst allemal – gesteigert wird nicht der Profit, sondern das Gemeinwohl. Das sollte der Öffentliche Dienst betonen, rät Köppl, um eine Marke als Arbeitgeber aufzubauen.

Stärken zu betonen ist das eine. Das andere: um eigene Schwächen wissen und etwas dagegen tun. Das betrifft Karrierewege, die mehr Wert auf Sitzfleisch denn auf Leistung legen. Oder umständliche und langwierige Bewerbungsprozesse. Die Praxis zeigt: Kommt erst nach vier Monaten die Einladung

In den kommenden zwei Jahrzehnten werden rund 60 Prozent der Staatsdiener und -dienerinnen den Öffentlichen Dienst verlassen. Dem Nachwuchs stehen alle Türen offen, doch strömt er eher spärlich durch die Tore. Das muss sich ändern.

SIE BETRETEN BERUFLICHEN SICHERHEITSBEREICH.

MACH, WAS WIRKLICH ZÄHLT.

Wir stellen ein in über 1.500 Berufen: bundeswehrkarriere.de



BUNDESWEHR