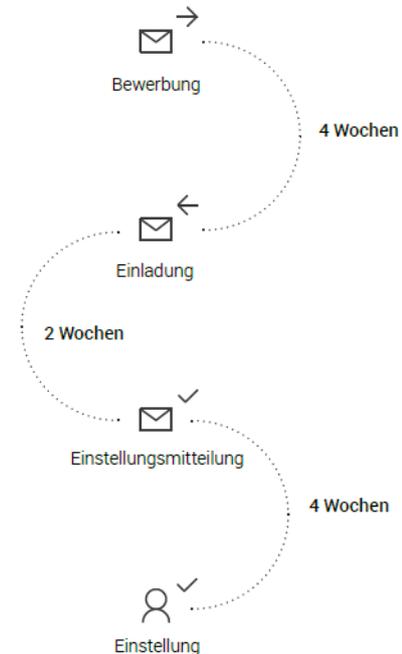


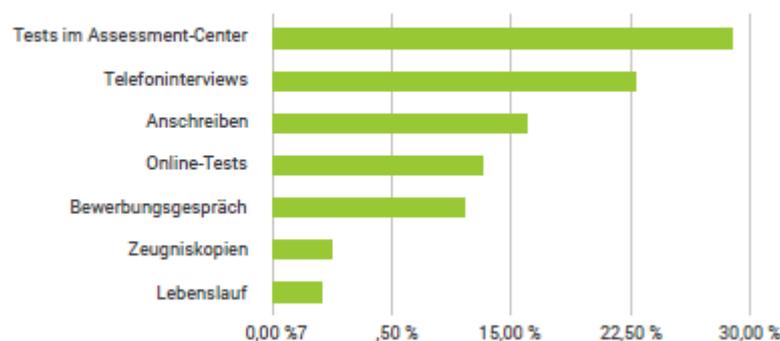
# 1) Eine Frage der Einstellung: Ein moderner Bewerbungsprozess für eine digitale Verwaltung!

- Studierenden ist es wichtig, dass die Feedbackschleifen und Rückmeldungsfristen im Laufe des Bewerbungsprozesses möglichst nahe beieinander liegen, sodass sie Planungssicherheit haben. So erwartet der Großteil, dass Sie innerhalb von vier Wochen nach Eingang der Bewerbung zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden (30% erwarten dies gar innerhalb von zwei Wochen). Weiterhin erwarten Sie innerhalb von zwei Wochen nach dem Gespräch eine Einstellungsmitteilung und dass spätestens 4 Wochen nach Zusage die Einstellung erfolgt.



- Die größten Bewerbungshemmnisse sind dabei ein mögliches Assessment-Center (wird von 60% der Studierenden genannt), Telefoninterviews (knapp 50%) und persönliche Bewerbungsgespräche (34%).

## Bewerbungshemmnisse



- Um sich über den potentiellen Arbeitgeber zu informieren, nutzen die Studierenden neben der Homepage (90%) zu einem Großteil persönliche Kontakte (70%). Eine gute Arbeitsatmosphäre und hohe Arbeitszufriedenheit sind daher wichtig, damit die eigene Institution oder das eigene Unternehmen durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weiterempfohlen wird. Aber auch Arbeitgeberportale und Karrierewebsites werden von rund jedem Vierten genutzt, um sich über ihren zukünftigen Arbeitgeber zu informieren.

## i Bevorzugte Informationsquellen



### Mögliche Fragen:

- 1.) Der Bewerbungsprozess im Öffentlichen Dienst sollte insgesamt drei Monate von Ausschreibung bis Einstellung nicht überschreiten. Wie kann die Verwaltung da mithalten?
- 2.) Sogenannte „One-Click-Bewerbungen“, also Bewerbungen über Karrierenetze wie Xing oder LinkedIn, bei denen nur der Lebenslauf und hinterlegte Arbeitszeugnisse und Referenzen automatisiert verschickt werden, sind auf dem Vormarsch. Wäre das auch für die Verwaltung ein möglicher Weg?
- 3.) Mitarbeiterempfehlungen werden immer wichtiger. Wie können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert werden, sich selbst in die Rekrutierung einzubringen?

---

### Über das Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019:

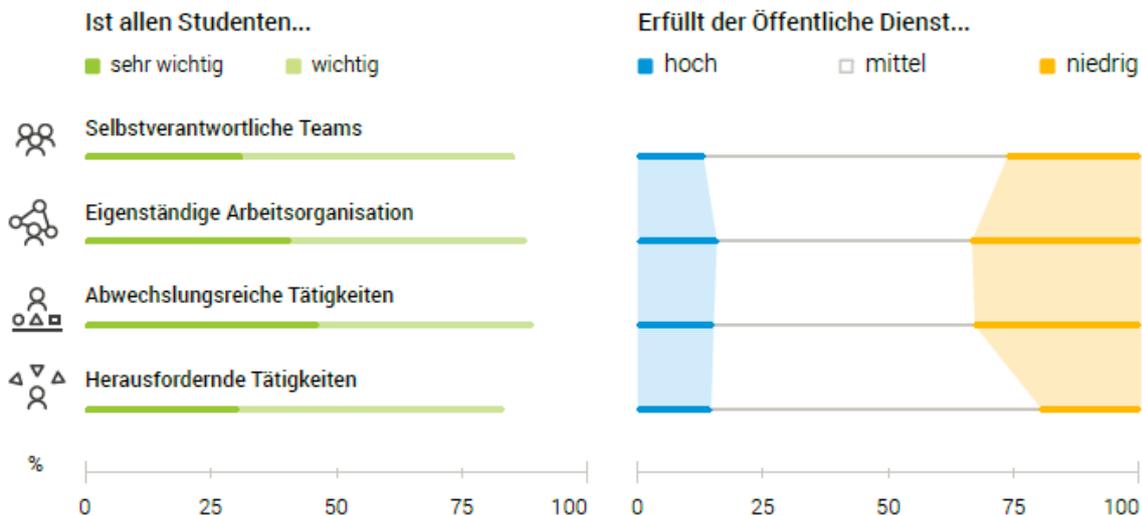
Das Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst hat Studierende aller Fachrichtungen bundesweit zur Arbeitgeberattraktivität des Öffentlichen Dienstes befragt. Insgesamt haben knapp 3.900 Studierende aller Fachrichtungen aus ganz Deutschland an der Umfrage teilgenommen, wovon 1.938 Personen die Umfrage komplett beendet haben. Für die Auswertung der Ergebnisse wurden die 1.938 abgeschlossenen Fragebögen verwendet. Umfragezeitraum war von Juni bis Oktober 2018.

Der Nachwuchsbarometer wird unterstützt von: Bundesministerium des Innern, INQA, Das Demographie-Netzwerk (ddn), Deutsche Rentenversicherung Bund, Recrudo, Kununu, Fabasoft, Fujitsu, SAP, Mach AG. Wissenschaftlicher Partner ist das Stein-Hardenberg-Institut.

Die Studie wird Anfang April veröffentlicht, u.a. unter [www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de](http://www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de)

## 2) Eine Frage der Kultur: Agilität in einem hierarchischen Umfeld schaffen!

Ein wesentliches Kriterium für die Generation Y ist die Arbeitsweise. So ist dem Großteil der Befragten Arbeit in selbstverantwortlichen Teams wichtig und knapp 90% würden gerne eine eigenständige Arbeitsorganisation vorfinden. Befragt nach ihrer subjektiven Einschätzung, inwieweit der Öffentliche Dienst diesen Wünschen entspricht, ist deutliche Skepsis erkennbar.



Die „**digitalaffinen Pioniere**“ stellen einen Typus an Arbeitnehmer dar, welcher im Öffentlichen Dienst unterrepräsentiert ist. Die Gruppe lehnt gängige **Bewerbungsverfahren** am stärksten ab, schätzt eine gute Arbeitsatmosphäre und jeder Vierte informiert sich bereits via **Social Media** über den zukünftigen Arbeitgeber. Weiterhin wollen sie **kreative Ansätze** in ihrem Arbeitsleben einbringen und erwarten **digitale Workflows** mit einem **hohem Gestaltungsfreiraum** bei gleichzeitiger Verwirklichung der eigenen Werte. Die bereitgestellte **IT-Ausstattung** ist ebenfalls enorm wichtig.

### Daten & Fakten

#	Anzahl	5 %
♀	Weiblich	45 %
♂	Männlich	55 %
→	Streben in den ÖD	40 %
☆	Streben eine Verbeamtung an	31 %

#### 123 Top 3 Studiengänge

1. Wirtschaft
2. Informatik
3. Ingenieurswesen

### Mögliche Fragen:

- 1.) Stimmt die subjektive Einschätzung der Studierenden, dass selbstverantwortliche Teams, eigenständige Arbeitsorganisation und abwechslungsreiche Tätigkeiten in der Verwaltung eher „niedrig“ gegeben sind?
  - 2.) Mit welchen Mitteln könnte in einer Verwaltung die Selbstverantwortung jedes Einzelnen gestärkt werden?
  - 3.) Welche Möglichkeiten hin zu mehr Teamarbeit gibt es in den Verwaltungen?
  - 4.) Wie kann die Verwaltung insgesamt attraktiver für „digitalaffine Pioniere“ werden?
- 

### **Über das Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019:**

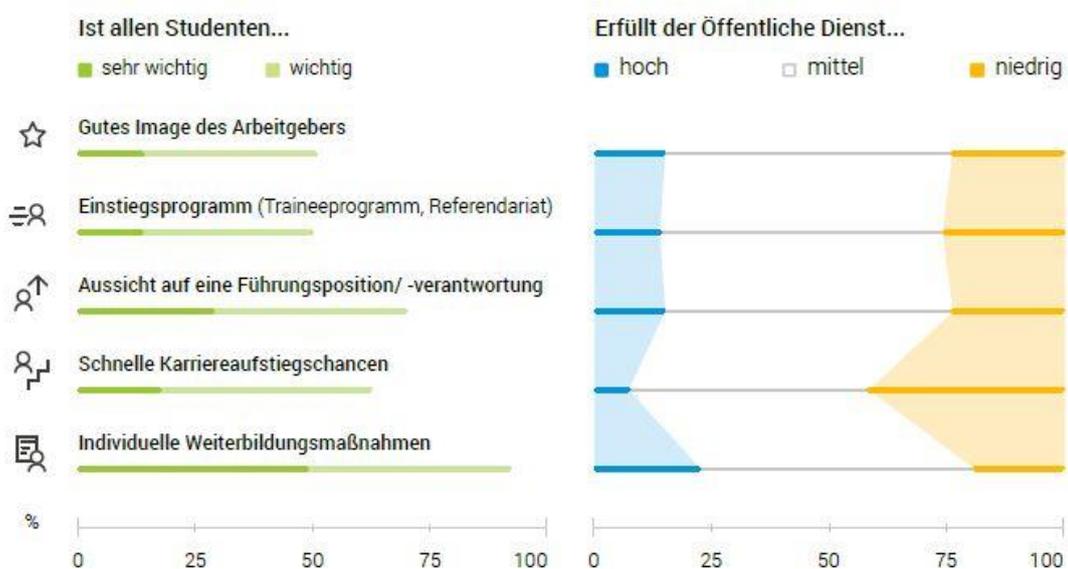
Das Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst hat Studierende aller Fachrichtungen bundesweit zur Arbeitgeberattraktivität des Öffentlichen Dienstes befragt. Insgesamt haben knapp 3.900 Studierende aller Fachrichtungen aus ganz Deutschland an der Umfrage teilgenommen, wovon 1.938 Personen die Umfrage komplett beendet haben. Für die Auswertung der Ergebnisse wurden die 1.938 abgeschlossenen Fragebögen verwendet. Umfragezeitraum war von Juni bis Oktober 2018.

Der Nachwuchsbarometer wird unterstützt von: Bundesministerium des Innern, INQA, Das Demographie-Netzwerk (ddn), Deutsche Rentenversicherung Bund, Recrudo, Kununu, Fabasoft, Fujitsu, SAP, Mach AG. Wissenschaftlicher Partner ist das Stein-Hardenberg-Institut.

Die Studie wird Anfang April veröffentlicht, u.a. unter [www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de](http://www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de)

### 3) Eine Frage der Führung: Digitale Verwaltung fängt bei den Führungskräften an!

- Für die Studierenden sind neben einer fachkompetenten und transparenten Führungskraft auch Eigenschaften wie Wertschätzung, Motivationsfähigkeit und eine individuelle Förderung extrem wichtig und erreichen jeweils eine Bedeutung von 90 bis 95%.
- Darüber hinaus muss eine gute Führungskraft auch in der Lage sein die Anforderungen, die die zukünftigen Arbeitskräfte an ihren Arbeitgeber stellen, zu berücksichtigen. So wünschen sich knapp 90% der Studierenden flexible Arbeitszeiten und rund 85% eine gute Work-Life Balance. Weiterhin sind für 95% der Studierenden individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten von großer Bedeutung. Die zuständige Führungskraft muss all diese Aspekte berücksichtigen aber auch gleichzeitig eine Aufgabenvielfalt gewährleisten, eine gute Arbeitsatmosphäre schaffen und digitale und agile Strukturen verwirklichen.



#### Mögliche Fragen:

- 1.) Welche Eigenschaften sind für Führungskräfte von besonderer Bedeutung hinsichtlich der Gewinnung von Nachwuchskräften?
  - 2.) Welche Unterstützungsmaßnahmen gibt es, um Führungskräfte in Ihrer Aufgabe zu unterstützen?
  - 3.) Wie können schnelle Karriereaufstiege, bzw. pers. Karriereperspektiven, in der Verwaltung aufgezeigt werden?
- 

### **Über das Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019:**

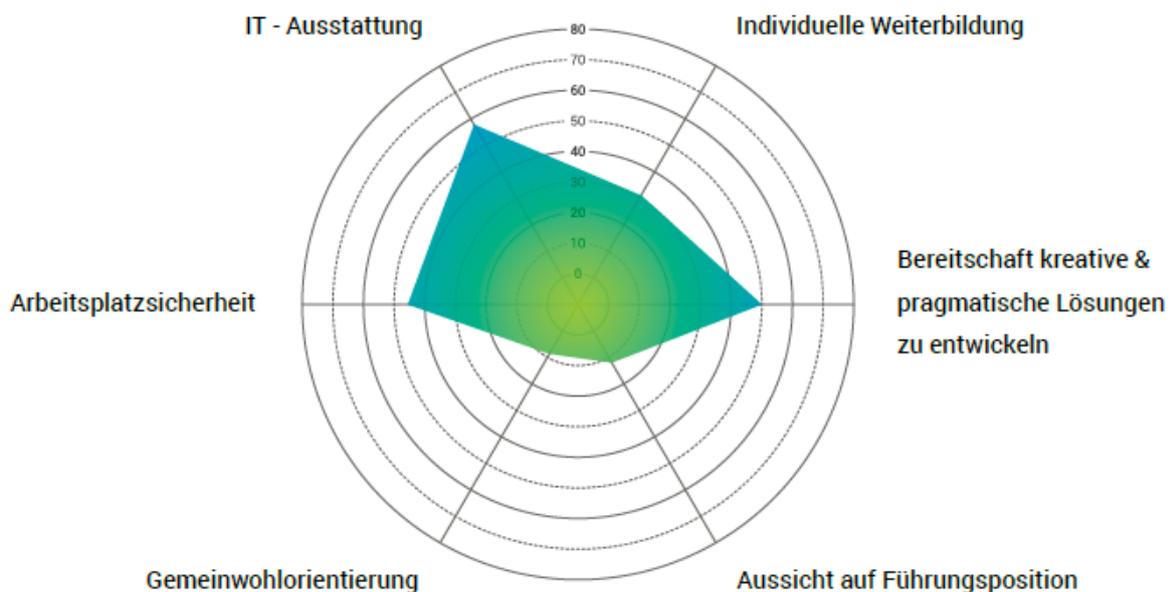
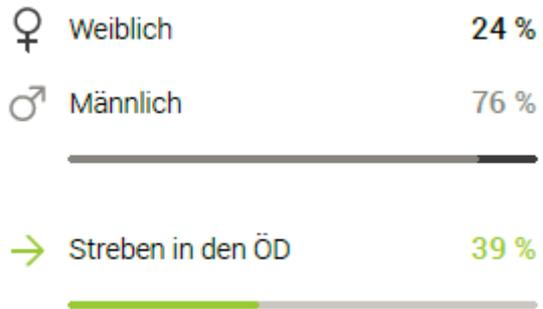
Das Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst hat Studierende aller Fachrichtungen bundesweit zur Arbeitgeberattraktivität des Öffentlichen Dienstes befragt. Insgesamt haben knapp 3.900 Studierende aller Fachrichtungen aus ganz Deutschland an der Umfrage teilgenommen, wovon 1.938 Personen die Umfrage komplett beendet haben. Für die Auswertung der Ergebnisse wurden die 1.938 abgeschlossenen Fragebögen verwendet. Umfragezeitraum war von Juni bis Oktober 2018.

Der Nachwuchsbarometer wird unterstützt von: Bundesministerium des Innern, INQA, Das Demographie-Netzwerk (ddn), Deutsche Rentenversicherung Bund, Recrudo, Kununu, Fabasoft, Fujitsu, SAP, Mach AG. Wissenschaftlicher Partner ist das Stein-Hardenberg-Institut.

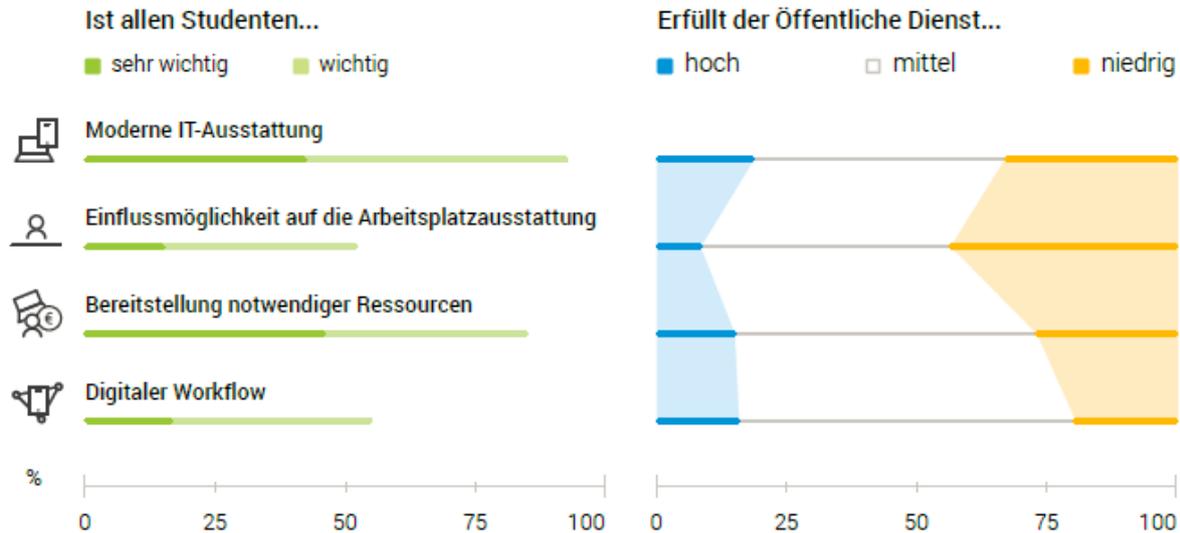
Die Studie wird Anfang April veröffentlicht, u.a. unter [www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de](http://www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de)

#### 4) Eine Frage der Expertise: Mangelware IT-Experten – Wege für den Öffentlichen Dienst

- Die Gruppe der Informatikstudierenden strebt nur bedingt in den Öffentlichen Dienst und sieht ihre Zukunft vornehmlich in der Privatwirtschaft. Dabei hat nur ein Viertel der Informatiker bisher Erfahrungen im ÖD sammeln können, während rund die Hälfte bereits in der Privatwirtschaft tätig war. Ein Viertel der Studierenden sieht ein Online-Bewerbungsportal als sehr wichtig an, Höchstwert im Studierendenvergleich! Wenig überraschend ist ebenfalls, dass den Informatikstudierenden vor allem die bereitgestellte technische Ausstattung wichtig ist und auf einen digitalen Workflow setzt. In der Gesamtbetrachtung fällt auf, dass rund 60% aller Studierenden auf einen digitalen Workflow setzen.



*Bedürfnisse Informatikstudierende in der Ausprägung "sehr wichtig".*



### Mögliche Fragen:

- 1.) Wie kann die Verwaltung attraktiver für Informatikstudierende werden?
- 2.) Gerade Informatikstudierende haben wenig Vorerfahrung, über Praktika und Werkstudententätigkeiten, mit dem Öffentlichen Dienst als Arbeitgeber. Welche Wege gibt es, die Verwaltung weiter für Studierende zu öffnen?
- 3.) Für die Rekrutierung von Studierenden spielt u.a. eine moderne IT-Ausstattung eine große Rolle. Wie kann der Öffentliche Dienst hier besser werden?
- 4.) Muss unter Gesichtspunkten des IT-Fachkräftemangels in der Verwaltung stärker über andere Lösungswege, wie IT-Konsolidierung, Outsourcing, PPP-Modelle, nachgedacht werden?

### Über das Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019:

Das Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst hat Studierende aller Fachrichtungen bundesweit zur Arbeitgeberattraktivität des Öffentlichen Dienstes befragt. Insgesamt haben knapp 3.900 Studierende aller Fachrichtungen aus ganz Deutschland an der Umfrage teilgenommen, wovon 1.938 Personen die Umfrage komplett beendet haben. Für die Auswertung der Ergebnisse wurden die 1.938 abgeschlossenen Fragebögen verwendet. Umfragezeitraum war von Juni bis Oktober 2018.

Der Nachwuchsbarometer wird unterstützt von: Bundesministerium des Innern, INQA, Das Demographie-Netzwerk (ddn), Deutsche Rentenversicherung Bund, Recrudo, Kununu, Fabasoft, Fujitsu, SAP, Mach AG. Wissenschaftlicher Partner ist das Stein-Hardenberg-Institut.

Die Studie wird Anfang April veröffentlicht, u.a. unter [www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de](http://www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de)