

Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019

Gradmesser der Attraktivität des Öffentlichen Dienstes
als Arbeitgeber bei Studierenden aller Fachrichtungen
bundesweit

Unterstützt durch



Eine Initiative von

Next:Public
Beratungsagentur

Wissenschaftlicher Partner



Premium Partner



kununu²³

Partner





Next:Public

Für eine zukunftsste Verwaltung

Grußwort

Digitalisierung und demographischer Wandel sind heute zwei der entscheidenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und zugleich Herausforderungen für die Arbeit der öffentlichen Verwaltung. Dies hat natürlich auch Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber. Einer hohen Anzahl altersbedingter Personalabgänge steht bereits heute eine neue Generation von jungen Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber, die veränderte Anforderungen an ihr Arbeitsleben mitbringen.

Das nun vorliegende „Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst“ ist vor diesem Hintergrund besonders wertvoll. Es gewährt einen detaillierten Einblick in das Meinungsbild und die Präferenzen heutiger Studierender. Die gute Nachricht zuerst: Der Öffentliche Dienst steht bei Studierenden weiter hoch im Kurs! Gleichzeitig sehen wir aber auch, dass eine Karriere in der Verwaltung gerade für die am Arbeitsmarkt begehrten Nachwuchskräfte aus Bereichen wie z.B. Informatik und Ingenieurwissenschaften etwas weniger attraktiv erscheint. Einem Großteil der Studierenden ist es heute wichtig, dass potentielle Arbeitgeber ihnen eine moderne IT-Ausstattung, Aufstiegschancen und eine individuelle Work-Life-Balance bieten. Vieles davon ermöglicht der öffentliche Dienst als vielfältiger, sicherer und familienfreundlicher Arbeitgeber bereits heute. Gleichzeitig müssen wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber aber gerade für talentierte Nachwuchskräfte auch in technischen Berufen weiter konsequent steigern. Dies ist wiederum eng verbunden mit der weiteren Digitalisierung der Verwaltung.

Als zuständiges Ministerium innerhalb der Bundesregierung bringt dabei das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat maßgeblich sowohl die

Modernisierung des Dienstrechts als auch die Digitalisierung der Verwaltung voran. Exemplarisch sind hier unsere Projekte PersDiV (Personalentwicklung und -gewinnung in der „Digitalen Verwaltung“) oder die Digitalisierung der Verwaltung in ganz Deutschland zu nennen. Sie verbinden Bundesbehörden und fördern die föderale Zusammenarbeit, um als Arbeitgeber gemeinsam Antworten auf die Anforderungen der Digitalisierung zu erarbeiten.

Denn machen wir uns nichts vor, die Basis für einen funktionierenden Öffentlichen Dienst sind und bleiben gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um diese auch im Zeitalter der Digitalisierung zu gewinnen und zu halten sind wir bereits auf einem guten Weg. Ich ermutige daher Schülerinnen und Schüler, Studierende, aber auch berufserfahrene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich weiterhin mit den Berufswegen und Karrieremöglichkeiten im öffentlichen Dienst zu befassen.

Klaus Vitt – Staatssekretär
*Bundesministerium des Innern & Beauftragter der
Bundesregierung für Informationstechnik*



Inhalt

Was uns antreibt	5
Daten & Fakten	6
Zentrale Erkenntnisse	7
Einblicke zählen	8
Bewerbungsprozess beschleunigen	9
Zunehmende Individualisierung des Anforderungsprofils	9
Was erwarten Studierende vom Öffentlichen Dienst als Arbeitgeber?	10
Der Öffentliche Dienst ist gefragt	11
Safety First	13
Agilität als Motivation für die Studierenden	16
Kein Laptop für mich? Moderner IT-Arbeitsplatz	17
Bewerbungsprozess	18
Spezifika der Studiengänge	20
Jeder Studiengang hat seine eigenen Anforderungen	21
Ingenieurwesen	22
Naturwissenschaften	23
Pädagogik	24
Rechtswissenschaften	25
Soziologie / Sozialwesen	26
Verwaltungswissenschaften	27
Wirtschaftswissenschaften	28
Informatik	29
Personas	30
Karrieristen	32
Projektorientierte Pioniere	33
Idealistische Traditionalisten	35
Digitale Bürokraten	36
Karriereorientierte Traditionalisten	37
Digital affine standortgebundene Pioniere	38
Idealistische Pioniere	39
Unentschlossene	40
Empfehlungen	42
Unsere Partner	46

Was uns antreibt

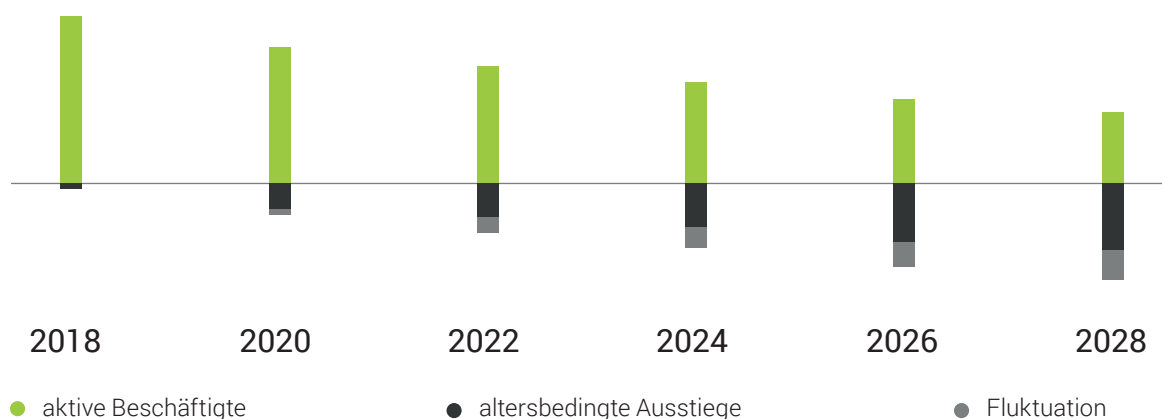
Damit Sie die Zukunft kraftvoll gestalten können

Der Öffentliche Dienst steht vor enormen Herausforderungen. Bis 2030 werden mehr als 1,2 Millionen Beschäftigte altersbedingt aus dem Öffentlichen Dienst ausscheiden. Bis 2040 sind es mehr als 2,6 Millionen.¹ Dies entspricht knapp 60 Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um diesen enormen personellen Aderlass kompensieren zu können, muss sich der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber neu erfinden und deutlich zielgerichteter als bisher Fachkräfte ansprechen.

Was erwartet die zukünftige Generation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vom Öffentlichen Dienst als Arbeitgeber? Wie nehmen sie die Ebenen Staat, Land und Kommune wahr und welche Ansprüche stellen sie an ihren zukünftigen Arbeitsplatz? Mit welchen Bedürfnissen und welchen Wünschen muss sich der Öffentliche Dienst auseinandersetzen, um im oft zitierten „war for talents“ mithalten zu können? Das Nachwuchsbarometer 2019 gibt erstmals Antworten auf all diese Fragen und stellt die Studie-

renden der Generation Y und Z in den Fokus der Diskussion. Nur mittels einer fundierten Analyse können wir in den kommenden Jahren adäquate Instrumente für die Verwaltung entwickeln, um den Öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten und die Bedürfnisse der Fachkräfte der Zukunft zu berücksichtigen. Denn eine gut ausgestattete Verwaltung ist im Interesse aller. Nur eine funktionierende Verwaltung ermöglicht uns ein wirtschaftliches, demokratisches und gesamtgesellschaftliches Zusammenleben.

Beispiel der möglichen altersbedingten Ausstiege zuzüglich Fluktuation



1 Deutscher Beamtenbund (2019): Zahlen, Daten Fakten, S. 33

Daten & Fakten

Methodik der Studie



4

Monate



1.938

Studierende



48

Fragen



96.600

Antworten



11

Partner



1

Studie

Teilnehmende

Insgesamt haben knapp 3.900 Studierende aller Fachrichtungen aus ganz Deutschland an der Umfrage teilgenommen, wovon 1.938 Personen die Umfrage komplett beendet haben.

Selektion

Für die Auswertung der Ergebnisse wurden die 1.938 abgeschlossenen Fragebögen verwendet. Teilweise beantwortete Surveys, welche abgebrochen wurden, sind in der Auswertung nicht weiter berücksichtigt.

Survey

Der Survey wurde nach gängigen wissenschaftlichen Standards entworfen und getestet. Erhebungsmethode: Webgestützte Umfrage via LamaPoll im Erhebungszeitraum 03. Juli 2018 bis 20. Oktober 2018. Versendung des Surveys an alle Universitäten und Fachhochschulen via Mail und zusätzlich Bewerbung durch Social Media Kanäle.

Darstellung Werte

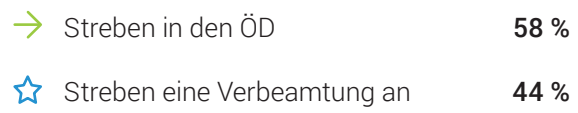
Zur Vereinfachung der Inhalte wurden die jeweiligen Werte gerundet. In einzelnen Fällen kann daher die Summe der Werte von 100 % abweichen.

Zentrale Erkenntnisse

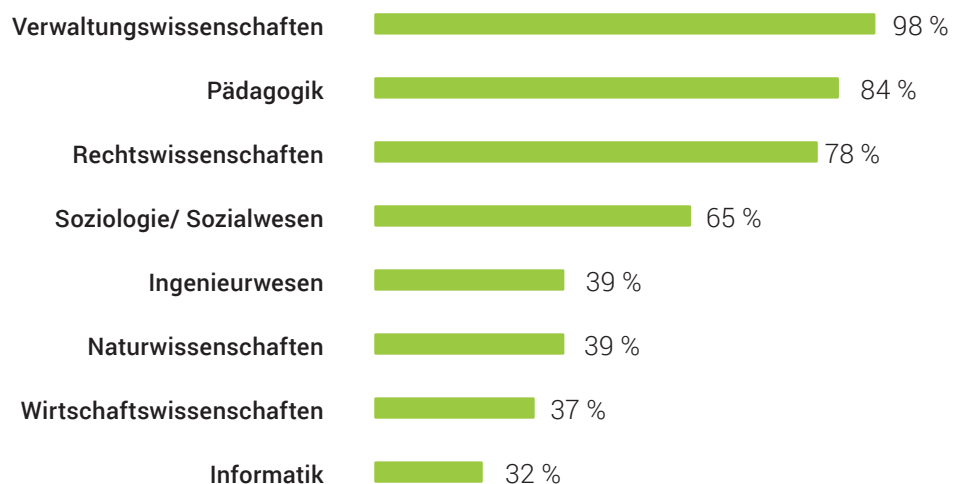
Wer strebt in den Öffentlichen Dienst?

58 % der Befragten streben in den Öffentlichen Dienst und 44 % hoffen auf eine Verbeamtung. Zwei Drittel aller Studierenden, welche bereits im Öffentlichen Dienst angestellt waren, würden ihren Arbeitgeber weiterempfehlen.

Grundsätzlich sind die Studierenden gegenüber dem Öffentlichen Dienst positiv gestimmt. Betrachtet man jedoch die einzelnen Studiengänge genauer, so variiert das Bestreben einer Anstellung im Öffentlichen Dienst deutlich zwischen 32 % (Ingenieurwesen) und 98 % (Verwaltungswissenschaftler).



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



Differenziert man zwischen verschiedenen Personas, zeigt sich, dass agile, kreativ denkende und für disruptive Arbeitsweisen offene Personen deutlich seltener in den Öffentlichen Dienst streben als konservative auf Sicherheit bedachte Studierende.

Einblicke zählen

Monetäre Aspekte sind dem Nachwuchs weiterhin wichtig und als Hygienefaktor* nicht zu vernachlässigen, wenngleich andere Kriterien bei der Berufswahl eine wesentlich bedeutsamere Gewichtung erfahren.

Studierende, die über Werkstudententätigkeiten oder Praktika bereits Erfahrung in der Verwaltung gesammelt haben, streben zu **56 %** stärker in den Öffentlichen Dienst.

**Hygienefaktoren verhindern Unzufriedenheit bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, stellen aber keine Zufriedenheit her.*

Ist den Studierenden...

■ sehr wichtig ■ wichtig



Gute leistungsgerechte Bezahlung



Sicherer Arbeitsplatz



Gute Arbeitsatmosphäre & Zusammenarbeit im Team



Bereitstellung notwendiger Ressourcen



Ist den Studierenden...

■ sehr wichtig ■ wichtig



Langfristiges Arbeitsverhältnis



Moderne IT-Ausstattung



Flexible Arbeitszeitgestaltung



Individuelle Weiterbildungsmaßnahmen



Mobiles Arbeiten



Eigenständige Arbeitsorganisation



Erfüllungsgrad des Öffentlichen Dienstes

■ hoch ■ mittel ■ niedrig



„Im Öffentlichen Dienst gibt es eine gerechte Bezahlung und nachsichtige und rücksichtsvolle Arbeitgeber“

Antwort auf die Frage zu:
„Vor- und Nachteilen im Öffentlichen Dienst“

Bewerbungsprozess beschleunigen

Die Studierenden erwarten schnelle und unkomplizierte Bewerbungsprozesse. Mit regelmäßigem Feedback und Informationen zum Bewerbungsprozess kann Wartezeit überbrückt werden. 81 % der Studierenden erwarten innerhalb von vier Wochen eine Einladung zum Bewerbungsgespräch. Knapp die Hälfte erhofft sich innerhalb zwei weiterer Wochen die Einstellungsmitteilung und 60 % erwarten, dass die tatsächliche Einstellung binnen vier Wochen nach Zusage erfolgt.

Die Studierenden erwarten eine stark individualisierte Ansprache von ihrem zukünftigen Arbeitgeber und wollen in ihrem Persönlichkeitsprofil als einzigartig wahrgenommen werden. Für den Öffentlichen Dienst bedeutet diese Erkenntnis eine Neuausrichtung des Bewerbungs- und Rekrutierungsprozesses. Alle Studierenden sind auf ihrem Gebiet Experten und müssen auf Augenhöhe abgeholt werden.

Zunehmende Individualisierung des Anforderungsprofils

81 %

der Bewerberinnen und Bewerber erwarten eine Einladung zum Vorstellungsgespräch innerhalb der ersten **4 Wochen** nach Eingang der Bewerbung (*30 % sogar binnen 2 Wochen*)

47 %

der Bewerberinnen und Bewerber erwarten eine Einstellungsmitteilung binnen **2 Wochen** nach dem Gespräch (*für 37 % sind bis zu 4 Wochen Wartezeit akzeptabel*)

60 %

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



Was erwarten Studierende vom Öffentlichen Dienst als Arbeitgeber?

Sicherheit versus Agilität

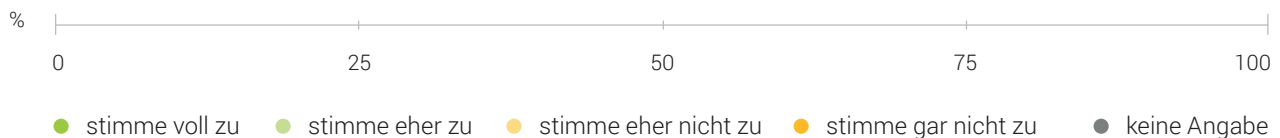
Der Öffentliche Dienst ist gefragt

Eine Mehrheit der befragten Studierenden kann sich eine Beschäftigung im Öffentlichen Dienst vorstellen. Eine Verbeamtung wird von der Mehrheit eher abgelehnt, immerhin ist diese Möglichkeit aber für 44 % der Studierenden attraktiv.

Ich strebe eine berufliche Tätigkeit im öffentlichen Sektor an

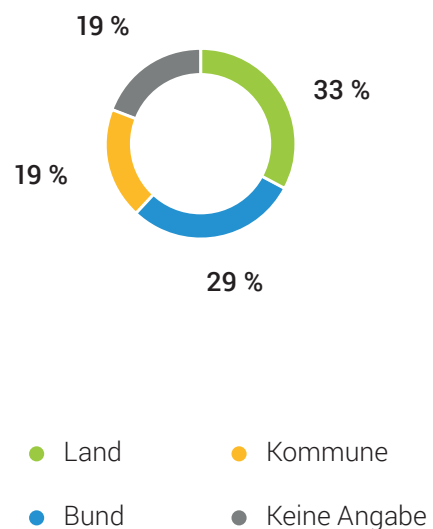


Ich strebe eine Verbeamtung an



Kommunen abgehängt

Im Vergleich der staatlichen Ebenen ist das Land als Arbeitgeber für Studierende am attraktivsten. Mit knapp 2.4 Millionen Beschäftigten, darunter die große studierte Gruppe der Lehrerinnen und Lehrer, sind die Länder auch zahlenmäßig der stärkste öffentliche Arbeitgeber. Der Bund ist die zweit attraktivste Ebene für Studierende. Nur knapp ein Fünftel der Befragten würden eine Kommune als zukünftige Arbeitgeberin wählen. Das ist erstaunlich, wenn man bedenkt, dass die Kommunen die stärkste regionale Verankerung vorzuweisen haben und etwa drei Mal soviele Beschäftigte (1.5 Millionen) wie der Bund (500.000). Ein Grund könnte sein, dass die Berufsperspektiven für Akademiker bei den Kommunen nicht ausreichend bekannt sind.



Mit freundlichen Empfehlungen

Ein Großteil der Studierenden verweist bereits auf Berufserfahrungen durch Praktika oder Werkstudententätigkeiten. Mehr als 40 % sind dabei auch mit dem Öffentlichen Dienst in Berührung gekommen. Dabei würden zwei Drittel der Befragten den Öffentlichen Dienst einem Freund weiterempfehlen, ein wichtiger Wert, da persönliche Empfehlungen für die Nachwuchsgewinnung ein hervorragender Rekrutierungskanal sind.

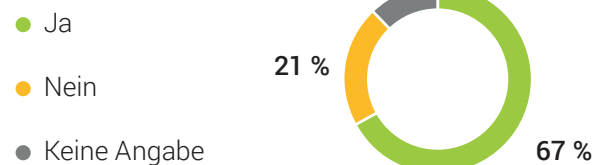
Berufserfahrung

Die meisten Studierenden konnten durch Praktika oder Werkstudentenstellen erste wichtige Praxiserfahrungen sammeln. So gaben 57 % der Befragten an, dass sie bereits im privaten Sektor tätig waren, während vier von zehn Befragten auf eine Anstellung im Öffentlichen Dienst verwiesen. Lediglich 8 % ga-

ben an, bisher überhaupt keine Praxiserfahrungen gesammelt zu haben. Besonders interessant ist dabei, dass von den 800 Befragten, welche bereits mit dem Öffentlichen Dienst in Kontakt gekommen sind, zwei Drittel den Arbeitgeber auch weiterempfehlen würden.



Würden Sie den Öffentlichen Dienst als Arbeitgeber weiterempfehlen? (800 Personen mit Erfahrung im Öffentlichen Dienst haben diese Frage beantwortet)



Projekt Nachwuchsgewinnung: Duales Studium in der Hessen-IT



Die Hessische Finanzverwaltung bietet ab dem Wintersemester 2019 verschiedene IT-Studiengänge in Kooperation mit Hochschulen in ganz Deutschland an. Zu den Studiengängen zählen Wirtschaftsinformatik mit Schwerpunkt Verwaltungsinformatik/eGovernment in Kooperation mit der Hochschule RheinMain in Wiesbaden, Informatik mit Schwerpunkt IT-Sicherheit an der Hochschule Darmstadt, Wirtschaftsinformatik mit Studienrichtung E-Government an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, Softwaretechnologie an der Technischen

Hochschule Mittelhessen sowie Informatik an der Universität Kassel.

Die Praxisphasen in der Hessischen Zentrale für Datenverarbeitung (HZD), dem Hessischen Competence Center für Neue Verwaltungssteuerung (HCC), der Oberfinanzdirektion (OFD) oder der Steuerfahndung des Finanzamts Kassel II sind mit spannenden Inhalten in das Studium integriert.

Das duale Studium stellt ein erfolgversprechendes, innovatives Instrument zur Gewinnung und Bindung

jungen, motivierten Personals dar. Durch die Kombination einer praktischen Ausbildung in einem Betrieb mit einem Studium an einer Hochschule erwerben Studierende eine wissenschaftliche Qualifikation und fundierte Praxiserfahrung. Der Arbeitgeber gewinnt qualifizierte Nachwuchskräfte, die direkt an das Unternehmen gebunden sind und bereitet diese durch Bekanntmachen mit betrieblichen Abläufen gezielt und in verhältnismäßig kurzer Zeit auf verantwortungsvolle Tätigkeiten im Unternehmen vor.

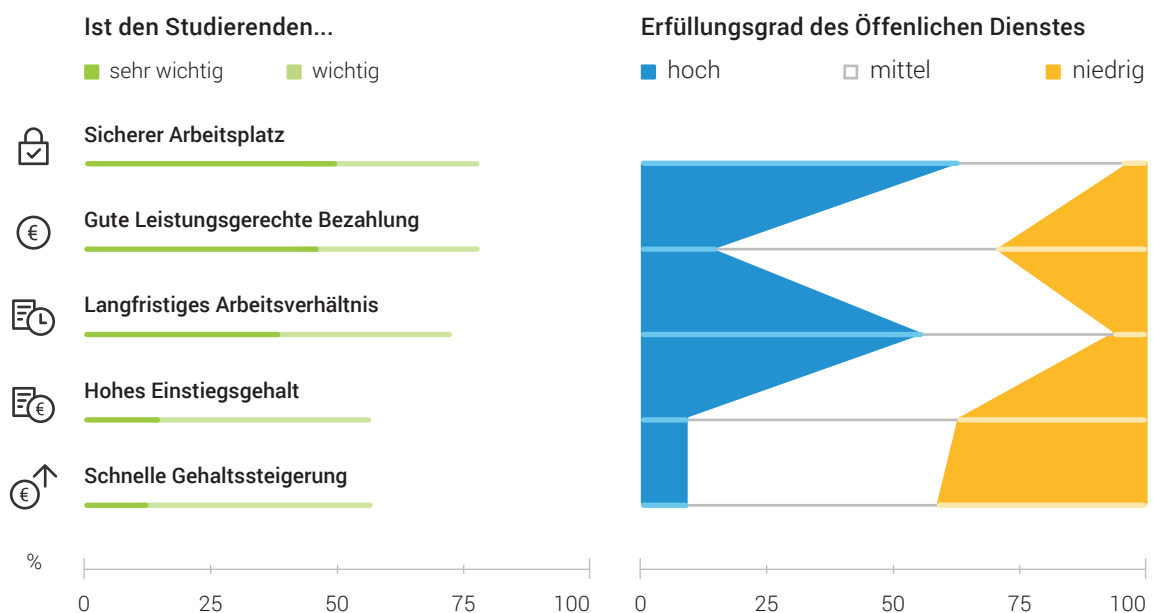
Die Bindungsdauer der dualen Absolventen ist dabei signifikant höher als die übliche Verweildauer neu eingestellten Personals. Dieses Instrument, das auf eine frühe gestärkte persönliche Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Nachwuchsfachkräften abzielt, erreicht regelmäßig deutlich höhere Werte in Bezug auf Personalbindung und Erfolgsbewertung als herkömmliche Rekrutierungsstrategien.

GASTBEITRAG: Hessisches Ministerium der Finanzen

Safety First

Der Öffentliche Dienst ist weiterhin der Arbeitgeber, der mit einem sicheren Arbeitsplatz punktet. Der Großteil der Befragten gibt an, dass ihnen ein sicherer Arbeitsplatz wichtig oder sehr wichtig ist und sieht dies im Öffentlichen Dienst zu zwei Dritteln erfüllt. Gleiches gilt auch für das langfristige Arbeitsverhältnis. Deutlich gravierender fällt die Bewertung des Öffentlichen Dienstes hinsichtlich seiner finanziellen Rahmenbedingungen aus. Ein hohes Einstiegsgehalt ist zwar zwei Drittel der Befragten wichtig oder sehr

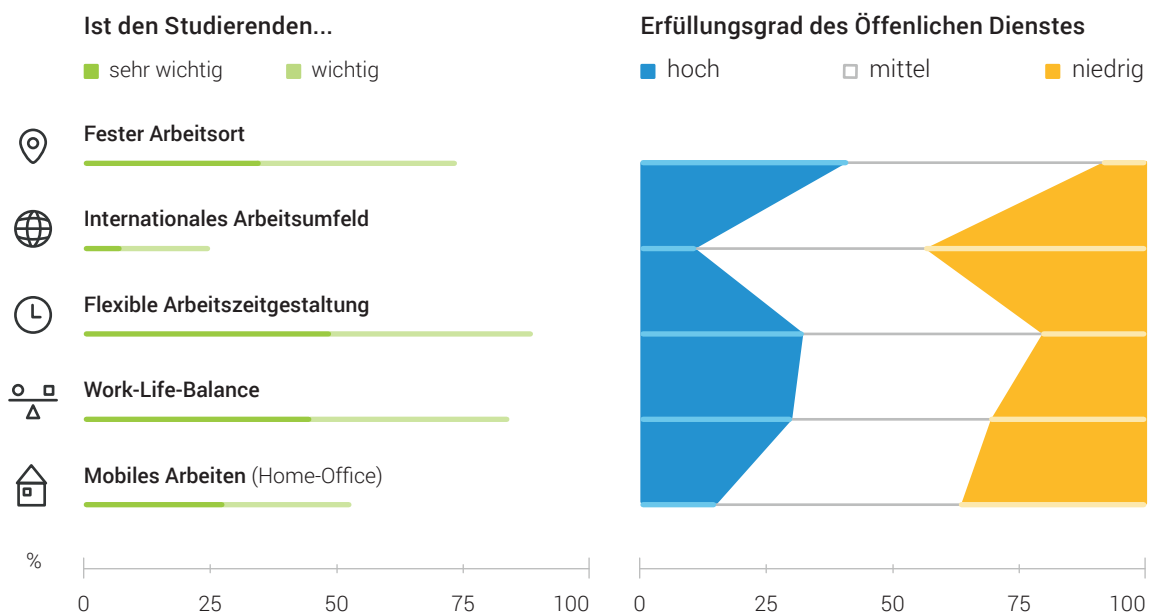
wichtig, doch sehen sie dies im Öffentlichen Dienst kaum erfüllt. Betrachtet man klassische Einstiegsstellen im Öffentlichen Dienst, welche von Studierenden besetzt werden, entsprechen diese zumeist A9 oder A10 des Tarifvertrags (2800€ brutto/pro Monat). Hier gilt es in Erfahrung zu bringen, ob dieses Gehalt tatsächlich als zu gering wahrgenommen wird, oder ob es ein mangelndes Bewusstsein für die tatsächliche Vergütung gibt.



Flexibles & mobiles Arbeiten

Einem Großteil der Studierenden ist eine flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit im Sinne von Vertrauensarbeitszeit oder Gleitzeit sehr wichtig. Dabei sieht dies ein Drittel im Öffentlichen Dienst als hoch erfüllt an, während jeder Fünfte dem widersprechen würde. Weiterhin zeigt sich, dass knapp der Hälfte der Befragten eine gute Work-Life-Balance sehr wichtig ist ebenso Optionen wie Teilzeitbeschäftigung, Sabbaticals oder Arbeitszeitkonten. Auch das Angebot mobi-

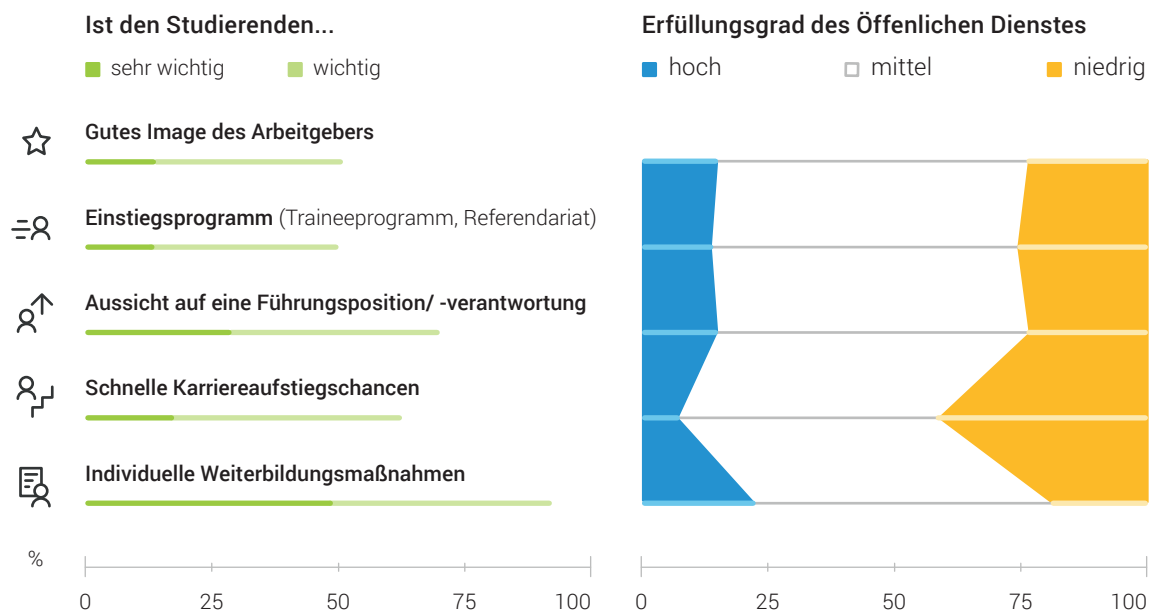
len Arbeitens wird für Behörden zunehmend wichtiger. So schätzt jeder Vierte mobiles Arbeiten als sehr wichtig ein. Bemerkenswert ist dabei, dass nur jeder Siebte diesen Aspekt als in der Verwaltung hoch umgesetzt ansieht. Darüber hinaus ist einem Drittel der Studierenden ein fester Arbeitsort wichtig, ohne dass sie mit einer Versetzung rechnen oder lange Dienstreisen befürchten müssen. Mehr als 40 % sehen dies im Öffentlichen Dienst erfüllt.



Wer übernimmt eigentlich die Verantwortung?

Neben den grundlegenden Rahmenbedingungen wie Gehalt und Arbeitszeitregelungen stehen für die Nachwuchskräfte Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung im Mittelpunkt. Von Seiten des Arbeitgebers gilt es daher ein gutes Image aufzubauen, um damit Studierende anzusprechen. Drei von Vier Befragten gaben an, dass ihnen ein gutes Image des Arbeitgebers wichtig oder sehr wichtig ist. Auf Seiten des Öffentlichen Dienstes sehen sie dies allerdings nur zu 15 % erfüllt. 70 % der Befragten ist die Aussicht auf eine Führungsverantwortung wichtig oder sehr wichtig. Um diese Gruppe von Studierenden zu erreichen und adäquat auf zukünftige Führungsaufgaben vorzubereiten, könnten bewusst Nachwuchs-

führungskräfteprogramme initiiert werden, die auf kommende Aufgaben vorbereiten. Hinsichtlich der individuellen Weiterbildungsmaßnahmen, erklärt die Hälfte der Studierenden, dass ihnen dieser Aspekt wichtig ist und sie ihn als zu 23 % vom Öffentlichen Dienst erfüllt bewerten. Als Berufseinstieg kommen für die meisten Studierenden auch spezielle Einstiegsprogramme in Frage. Mehr als die Hälfte erachtet diese Option als relevant, doch wird sie als nur zu 14 % im Öffentlichen Dienst angewandt wahrgenommen. Dieser sollte sich daher fragen, ob und in welchem Umfang beispielsweise Modelle, wie das in der Wirtschaft verbreitete Traineeprogramm implementieren kann.



Studentische Hilfskräfte im Öffentlichen Dienst in Dänemark

Eine große Anzahl der Studierenden in Dänemark ist als studentische Hilfskraft neben dem Studium tätig. Weitgehend sind diese Studentenjobs studienrelevant. Ein Beispiel für studentische Hilfskräfte, speziell im Öffentlichen Dienst, ist die Anstellung von Studierenden im Außenministerium Dänemarks. Zur jetzigen Zeit sind ca. 13 % der 1.500 Angestellten im Außenministerium studentische Hilfskräfte. Weiterhin sind 50 PraktikantInnen in den Auslandsvertretungen angestellt.

Die Studentenjobs in Dänemark im Öffentlichen Dienst sind durch Tarifverträge von Gewerkschaften reguliert. Diese regeln unter anderem den Lohn mit Bezug auf den erreichten Studiengrad und dem Ort der Anstellung. Hat man zum Beispiel seinen Bachelor abgeschlossen, ist die Vereinbarung möglicherweise ein anderes Niveau und der Lohn meist höher. Die Bezahlung der Angestellten hängt von der vorherigen Berufserfahrung und dem erreichten Studiengrad ab, während das steigen des Lohns auf die wöchentliche Anzahl der Arbeitsstunden ankommt.

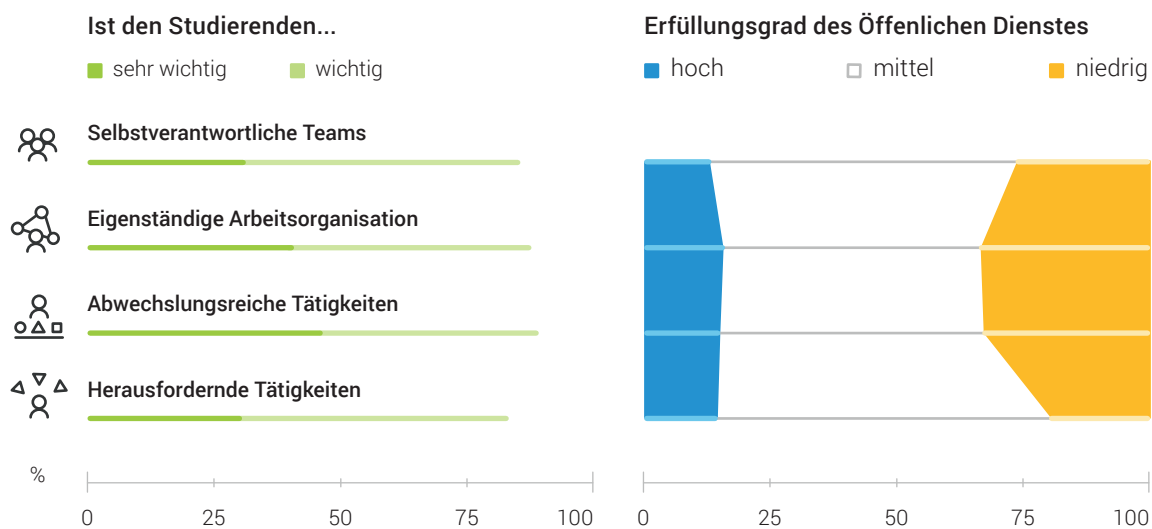
Es gibt verschiedene Gründe dafür studentische Hilfskräfte im öffentlichen Dienst einzustellen. Zum einen sind sie eine gute und wichtige Quelle zur neuesten Forschung und dem neusten Wissen für den Arbeitgeber und zum anderen sind sie selber kompetent und motiviert und wollen ihr Wissen vom Studium in der Praxis anwenden. Darüber hinaus sind sie natürlich auch flexible und günstige Arbeitskräfte. Aus der Sicht von dem Think Tank DEA aus Dänemark, der sich mit Bildung, Forschung und Innovation befasst, sind die Vorteile primär, dass die Studenten erlernen wie man richtig arbeitet. Dies beinhaltet die Übernahme von Verantwortung für selbstständige Aufgaben, Zeit-Strukturierung, aber auch das Kennenlernen der Werte am Arbeitsplatz. Darüber hinaus können Studentenjobs dazu beitragen, Studenten Karriereperspektiven zu geben und damit zu motivieren. Die negativen Auswirkungen eines Studienjobs hingegen, können z.B. verspätete Vollendung des Studiums sein oder sogar das vorzeitige Verlassen des Studiums.

GASTBEITRAG: Königliche Dänische Botschaft

Agilität als Motivation für die Studierenden

Ein wesentliches Kriterium für die Generation Y ist die Arbeitsweise. So ist dem Großteil der Befragten eine Arbeit in selbstverantwortlichen Teams wichtig und knapp 90 % würden gerne eine eigenständige Arbeitsorganisation, z.B. in Form selbstgewählter Prozessschritte, vorfinden. Hierbei trauen die Studierenden dem Öffentlichen Dienst nur eine geringe Umsetzung zu und denken, dass der Öffentliche Dienst nur wenig individualisierte Arbeitsprozesse zulässt.

Dieses Vorurteil gilt es abzubauen. Abwechslungsreiche Tätigkeiten sind rund der Hälfte der Studierenden sehr wichtig, wenngleich der Öffentliche Dienst dies nur zu 15 % erfüllen kann. Durch neue Ansätze wie den Ausbau der Zuständigkeiten und Verantwortung, den Einsatz auf unterschiedlichen Projekten und der Stärkung der Mitarbeitenden in ihren Aufgaben kann der Arbeitgeber dabei motivierend in den Arbeitsalltag eingreifen.



Eine neue Arbeitskultur am Beispiel des belgischen Sozialministeriums

Um seine Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, hatte sich das belgische Sozialministerium am Anfang der 2000er Jahre einer neuen Arbeitskultur verschrieben. Ihre beiden Schlagwörter lauten noch heute: Vertrauen und Transparenz.

Die größte Herausforderung, so beschreibt es Frank Van Massenhove, Präsident des Sozialministeriums, war der Mangel an geeigneten Mitarbeitern: „Wir galten als eine langweilige Behörde mit langweiligen Jobs.“ Doch welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, um einen Kulturwandel herbeizuführen? Van Massenhove nahm die Generation Y ins Visier. „Wir fragten uns: Wie denken sie? Worin besteht ihre

Kultur? Denn wir wollten eine Institution schaffen, die von ihrer Kultur geprägt ist und nicht von unserer.“ Die erste Phase war die Schaffung einer neuen Vertrauensbasis. So wurde zeit- und raumunabhängig arbeiten möglich. Alle Mitarbeiter können bis zu drei Tage pro Woche von zu Hause aus arbeiten. Die rege Nutzung des Homeoffice-Angebots schaffte neue Freiräume. Es wurden weniger Büroräume benötigt,

was wiederum zu erheblichen Kostenersparnissen führte. Die frei gewordenen Mittel konnten für die Modernisierung der vorhandenen Räume genutzt werden, um eine bessere Arbeitsatmosphäre zu schaffen.

Zu dieser neuen Arbeitsatmosphäre gehörte in der zweiten Phase die Umstrukturierung der Arbeitsplätze und damit einhergehend eine größere Transpa-

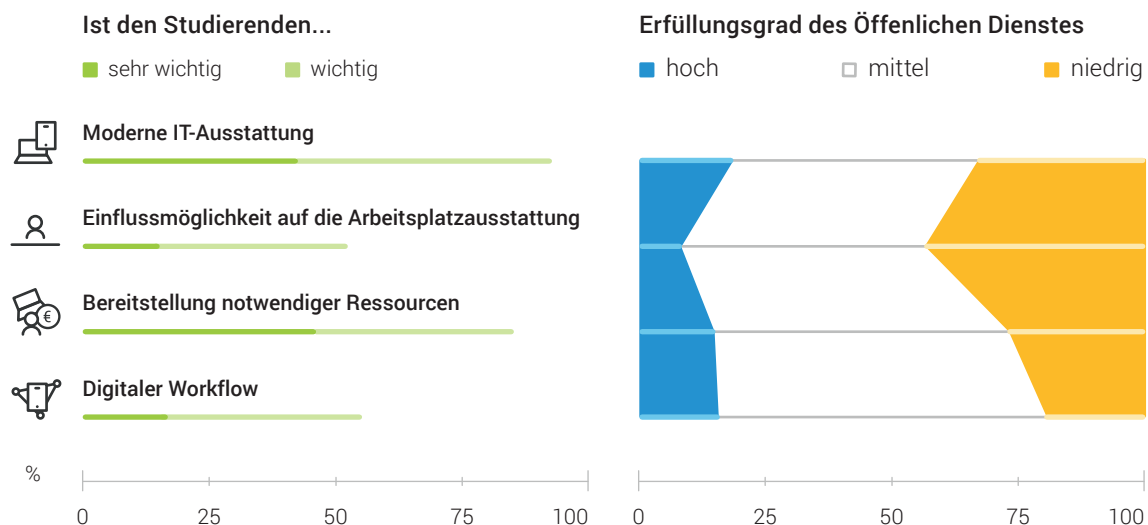
renz. Feste Arbeitsplätze existieren nicht mehr. Jeder kann sich dort hinsetzen, wo er möchte. Das gilt auch für die Führungsebene. So arbeitet Van Massenhove jeden Tag an einem anderen Arbeitsplatz mit seinen Mitarbeitern zusammen.

GASTBEITRAG: Kompetenzzentrum Öffentliche IT

Kein Laptop für mich? Moderner IT-Arbeitsplatz

Die IT-Ausstattung, beispielsweise in Form eines Laptops, ist mehr als 40 % der Studierenden sehr wichtig, weitere 43 % erachten sie als wichtig. Nur jeder Fünfte sieht dies jedoch als hoch im Öffentlichen Dienst erfüllt. Auch hier ist die Wahrnehmung des Öffentlichen Dienstes wieder stark angelehnt an eine

analog arbeitende, aktengestützte Institution. Die Bereitstellung notwendiger Ressourcen wie Software, Personal und Budget wird von mehr als der Hälfte der Studierenden als sehr wichtig erachtet und von weiteren 40 % als wichtig. Nur 16 % der Studierenden sehen dies im Öffentlichen Dienst als erfüllt an.



„Am Öffentlichen Dienst stört mich die mangelnde Digitalisierung, die starren Strukturen und die fehlende Möglichkeit der Einflussnahme. Hier wünsche ich mir ein Umdenken.“

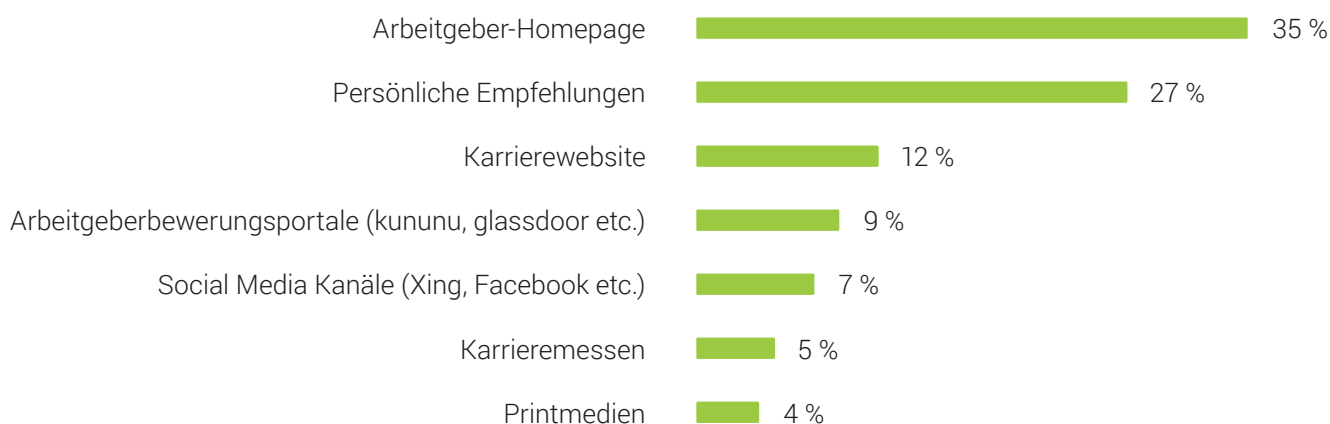
Antwort auf die Frage zu:
„Vor- und Nachteile im Öffentlichen Dienst“

Bewerbungsprozess

Der Bewerbungsprozess stellt für die meisten Studierenden die erste Hürde vor dem Berufseinstieg dar. Aus Sicht des Öffentlichen Dienstes gilt es möglichst niedrigschwellige und diverse Bewerbungsangebote

zu schaffen, um sämtlichen Zielgruppen gerecht zu werden und Individualisierungstendenzen potentieller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht zu vernachlässigen.

Bevorzugte Informationsquellen

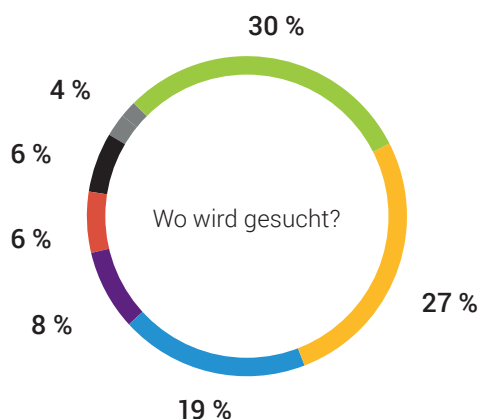


Was macht die Stellensuche?

Die absolute Mehrheit der Studierenden sucht online via Stellenportale oder über die Webseiten der potentiellen Arbeitgeber nach Stellenangeboten. Doch auch bei mehr als der Hälfte spielen persönliche Kontakte eine wichtige Rolle. Berufsmessen, Tageszeitungen oder die Bundesagentur für Arbeit werden nur von rund jedem Fünften in Anspruch genommen,

während Karrierezeitschriften kaum Beachtung finden. Auch bei der Informationsrecherche über den neuen Arbeitgeber spielen die jeweiligen Homepages eine bedeutende Rolle. Rund 90 % suchen auf den Webseiten nach Informationen. Doch auch persönliche Kontakte werden von zwei Dritteln der Befragten genutzt, um sich Tipps und Informationen zu holen.

- Online-Stellenportal
- Webseiten potenzieller Arbeitgeber
- Persönliche Kontakte
- Bundesagentur für Arbeit
- Messen
- Tageszeitungen
- Karrierezeitschriften
- Andere

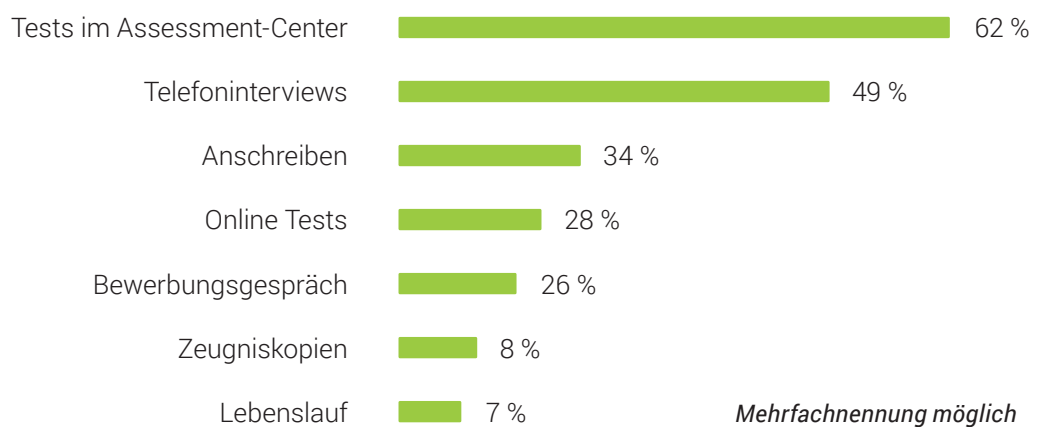


Die Angst vor dem Assessment-Center

Fragt man die Studierenden, welches für sie die größten Bewerbungshemmnisse sind, fällt auf, dass mehr als 60 % angeben, dass für sie das Assessment-Center eine große Hürde darstellt. Doch auch Telefoninterviews sind für knapp die Hälfte der Studierenden ein echtes Bewerbungshemmnis. Deutlich geringere Vorbehalte, doch weiterhin von einem Viertel bis

einem Drittel der Befragten als Hürde wahrgenommen, werden das Anschreiben, das klassische Bewerbungsgespräch oder ein Online-Test. Gleichzeitig wird ersichtlich, dass der Hälfte der Befragten ein Online-Bewerbungsportal wichtig ist. Für jeden Siebten hat es sogar eine sehr wichtige Bedeutung.

Bewerbungshemmnisse



Netzwerk mit Zukunft

„Zusammenkommen ist ein Beginn, Zusammenbleiben ist ein Fortschritt, Zusammenarbeiten ist ein Erfolg.“

Unter diesem Motto steht das Programm zur Nachwuchsförderung, das das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erfolgreich als Baustein seiner Personal- und Organisationsentwicklung etablieren konnte. Ziel des Angebots ist es, für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Arbeitseinstieg zu erleichtern und sie frühzeitig für Fach- und Führungsaufgaben zu qualifizieren. Fähigkeiten wie bereichsübergreifendes Denken, kooperatives Arbeiten sowie das effektive Arbeiten in Teams und in abteilungsübergreifenden Strukturen

werden dabei besonders gestärkt. Das Programm setzt dafür auf flankierende Fortbildungsmaßnahmen, auf Mentoringangebote, auf ein Alumni-Netzwerk und den intensiven Austausch zwischen allen Abteilungen. Mehr als 300 Mitarbeitende haben bisher teilgenommen. Das Ergebnis: ein zukunftsfähiges Netzwerk, von dem nicht nur die Nachwuchskräfte, sondern das gesamte Haus profitiert. Den gesamten Text zu dem Praxisbeispiel gibt es unter:

→ <https://bit.ly/2YtlgBD>



Spezifika der Studiengänge

Wie unterscheiden sich Bedürfnisse der Studierenden innerhalb verschiedener Studiengänge?

Jeder Studiengang hat seine eigenen Anforderungen

Die Studierenden der am meisten vertretenen Studiengänge Ingenieurwesen, Naturwissenschaften, Pädagogik, Rechtswissenschaften, Soziologie/ Sozialwesen, Verwaltungswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und Informatik unterscheiden sich sehr stark in ihren individuellen Anforderungen an den zukünftigen Arbeitgeber. Dieser Vielfalt gilt es gerecht zu werden.

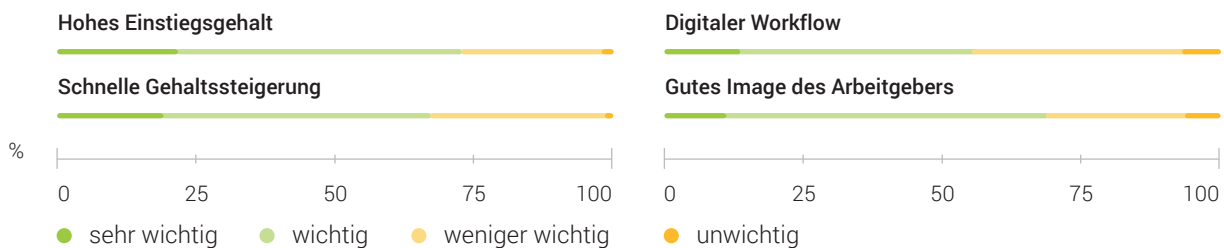
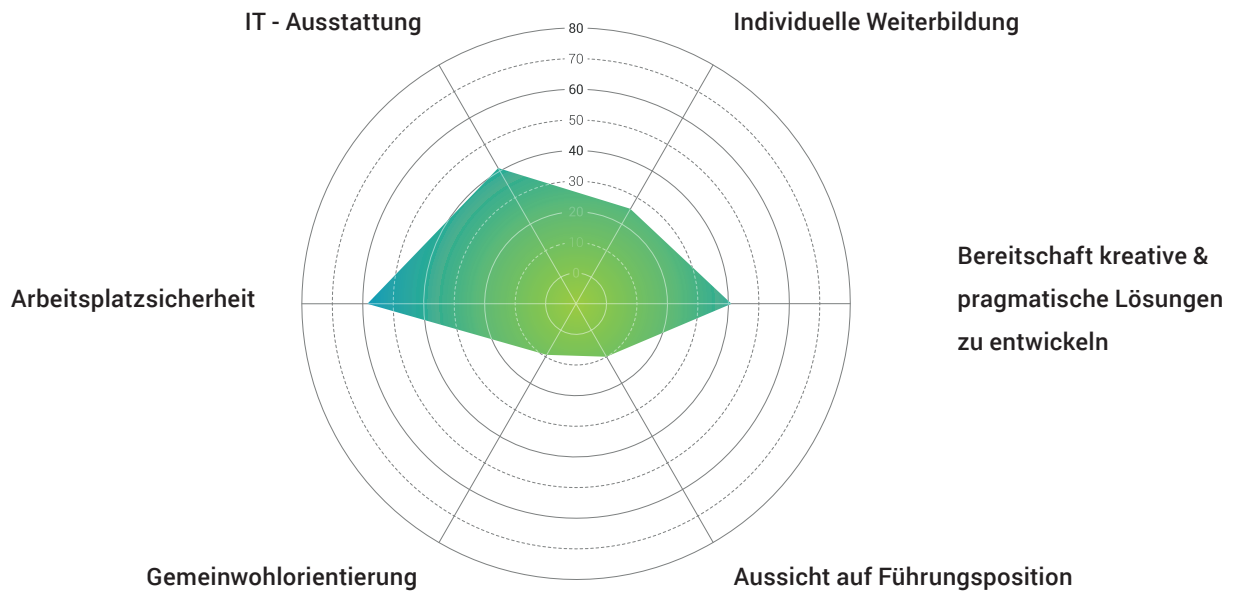
Auf Grundlage ausgewählter Items wurden in diesem Kapitel, für die vergleichende Gegenüberstellung verschiedener Studiengänge, Netz-Diagramme erstellt. Diese stellen die Anforderungskriterien der Studierenden gegenüber dem zukünftigen Arbeitgeber dar. Je größer die Fläche der Netze, desto höher die An-

forderungen. Je kleiner die Fläche der Netze, desto geringer die Anforderungen. Eine Spitze verdeutlicht eine besonders hohe Bedeutung des jeweiligen Kriteriums für den Studiengang. Für den Öffentlichen Dienst gilt, die Anforderungen der jeweiligen Studiengruppe stärker zu beachten.

Ausgewertete Studiengänge



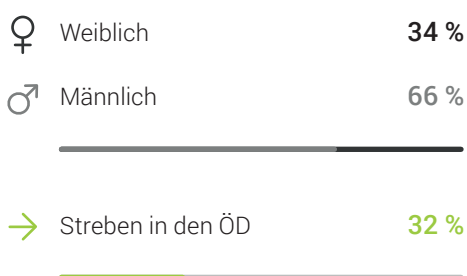
Ingenieurwesen



Für die Gruppe der Ingenieure ist der Öffentliche Dienst nahezu irrelevant. Nur 5,5 % streben besonders stark in den Öffentlichen Dienst. Wirft man einen genaueren Blick auf den Fachstudiengang, so könnte der Öffentliche Dienst besonders mit den Eigenschaften Arbeitsplatzsicherheit und guter Arbeitsatmosphäre punkten und Wünsche wie Kundenkontakt und Arbeit für das gesellschaftliche Ge-

meinwohl verwirklichen. Dennoch streben Ingenieure deutlich stärker in die Privatwirtschaft. Die Gruppe der Ingenieure ist in ihrem Antwortverhalten äußerst divers und sticht im Vergleich zu anderen Studierenden kaum heraus. Es ist jedoch klar, dass der Hygienefaktor hoher Lohn nur bedingt vom Öffentlichen Dienst erreicht werden kann.

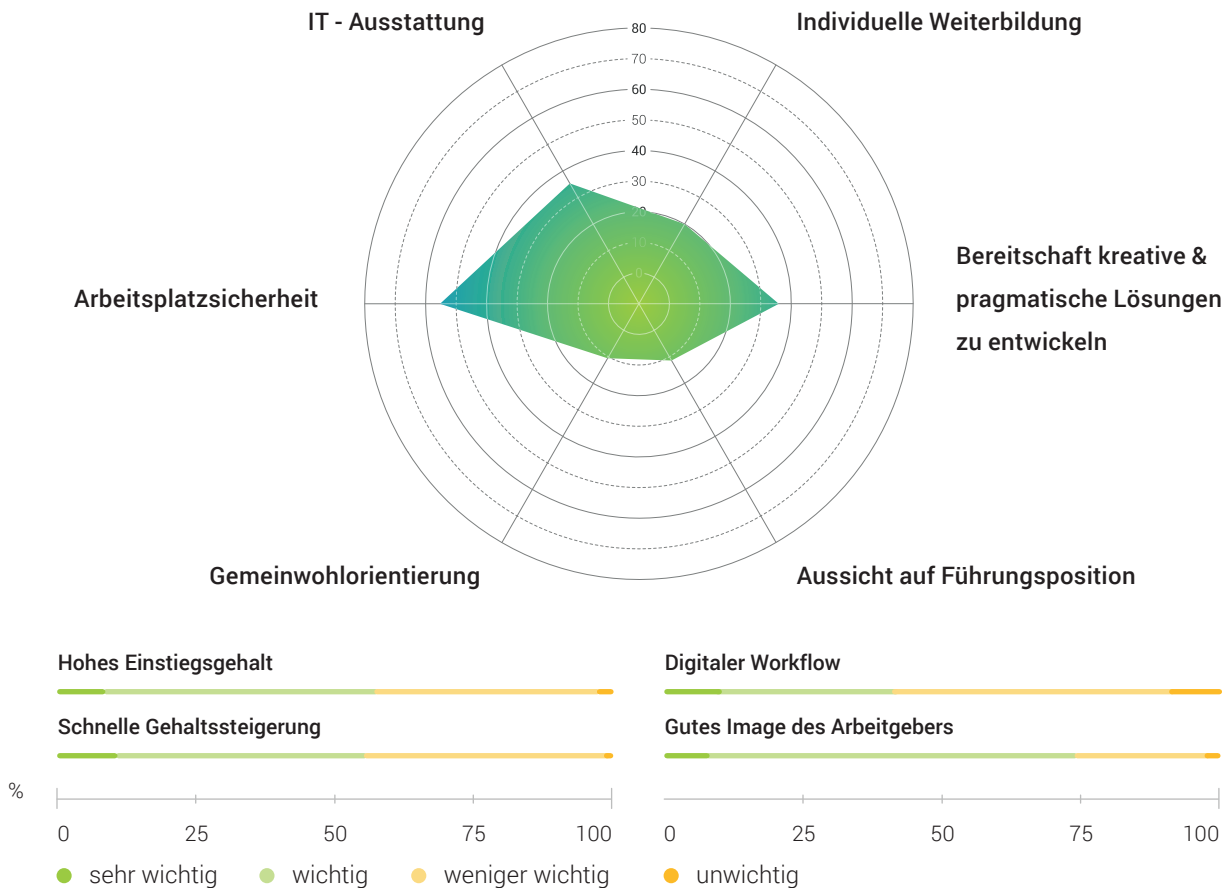
Daten & Fakten



Empfehlung

- ✓ **DO:** Schaffen Sie niedrigschwellige Möglichkeiten, damit die Gruppe der Ingenieure erste Erfahrungen im Öffentlichen Dienst sammeln kann. Dies kann durch Praktika, Werkstudententätigkeiten oder „Schnuppertage“ geschehen.
- ✗ **DON'T:** Warten Sie nicht auf Bewerbungen der Ingenieure. Die Gruppe strebt deutlich stärker in den Privaten Sektor. Nur durch aktive Ansprache und ein bewusstes Bemühen können Studierende von einer Tätigkeit im Öffentlichen Dienst überzeugt werden.

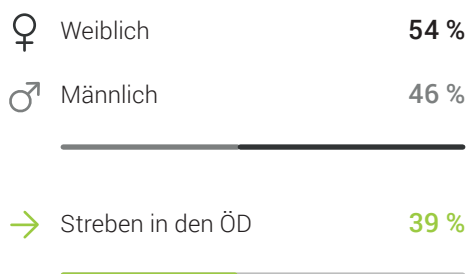
Naturwissenschaften



Den größten Anteil an Universitätsstudierenden stellt die Gruppe der Naturwissenschaftler. Ihnen ist im Vergleich zu anderen Fachstudiengängen die Prozedur des Bewerbungsverfahrens weniger wichtig und sie verzeihen dem potentiellen Arbeitgeber daher auch längere Rückmeldungsfristen. Allerdings erwarten sie gute und qualifizierte Führungskräfte, welche klare Anweisungen an das Team geben und fachliche

Kompetenz mitbringen. Der Öffentliche Dienst sollte im Bewerbungsprozess den Sicherheitsaspekt herausstellen und mit einem guten und regelmäßigen Einkommen sowie einem langfristigen Arbeitsverhältnis werben. Im Vergleich zu anderen Studiengängen sind zudem die Erwartungen an digitale Workflows deutlich geringer ausgeprägt.

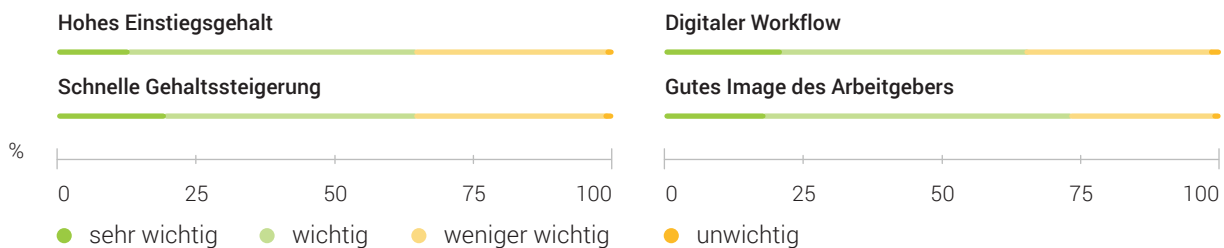
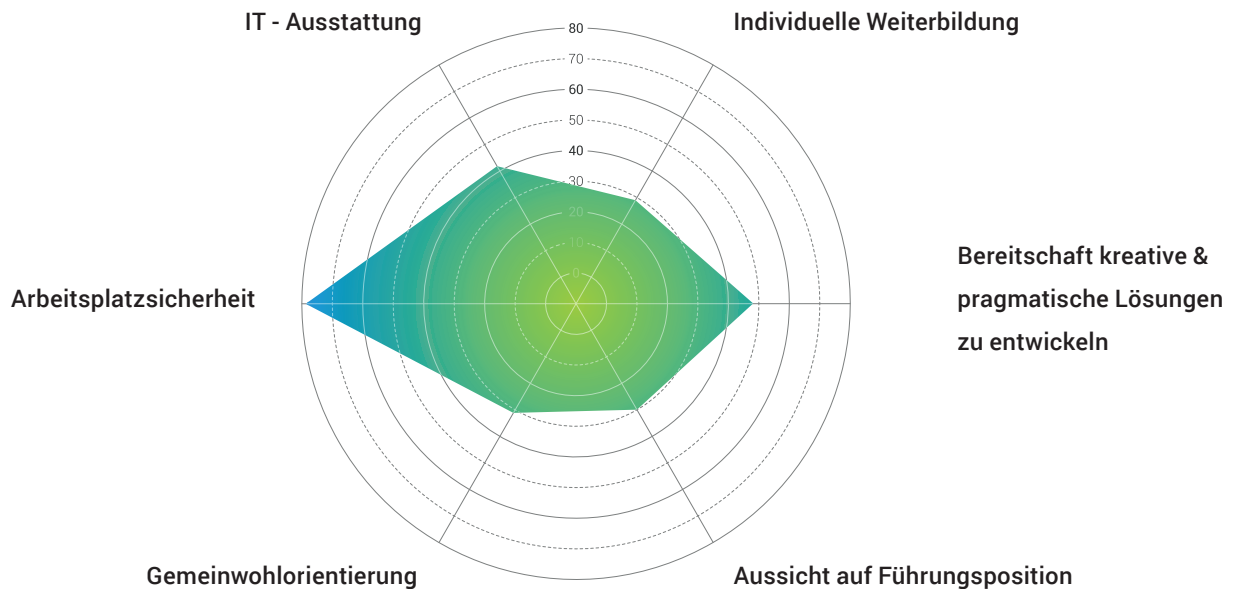
Daten & Fakten



Empfehlung

- ✓ **DO:** Durch Mitarbeitende, welche aktiv nach außen kommunizieren und positive Erfahrungen aus ihrer Tätigkeit im Öffentliche Dienst vermitteln, können ggf. Naturwissenschaftler erreicht werden.
- ✗ **DON'T:** Die Naturwissenschaftler sind eine spezielle Gruppe, welche sich deutlich von den anderen Zielgruppen unterscheidet; unterschätzen Sie nicht die Differenz zwischen den Gruppen.

Pädagogik

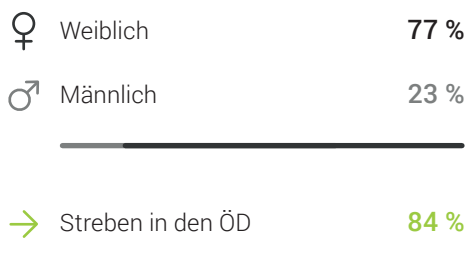


Die Gruppe der Pädagogikstudierenden ist besonders von Studentinnen geprägt. Dabei bringen die Studierenden eine hohe Sensitivität für den Öffentlichen Dienst mit und verweisen auf erste Berufserfahrungen und einen großen Wunsch nach einer Festanstellung. Sind für viele Fachstudiengänge im Laufe des Bewerbungsprozesses Onlineportale besonders relevant, verweisen die Pädagogikstudierenden auf persönliche Kontakte. Weiterhin ist für sie eine Arbeits-

platzsicherheit und eine gute Arbeitsatmosphäre, bei gleichzeitig qualifizierten Vorgesetzten besonders wichtig. Der Öffentliche Dienst sollte darüber hinaus mobiles Arbeiten ermöglichen und eine Technikausstattung stellen, welche sowohl beruflich als auch privat genutzt werden kann. Dabei profitiert er von einer Gruppe an Studierenden, welche sich selbst in einer Führungsrolle sehen und hohe Gemeinwohlorientierung aufweisen.



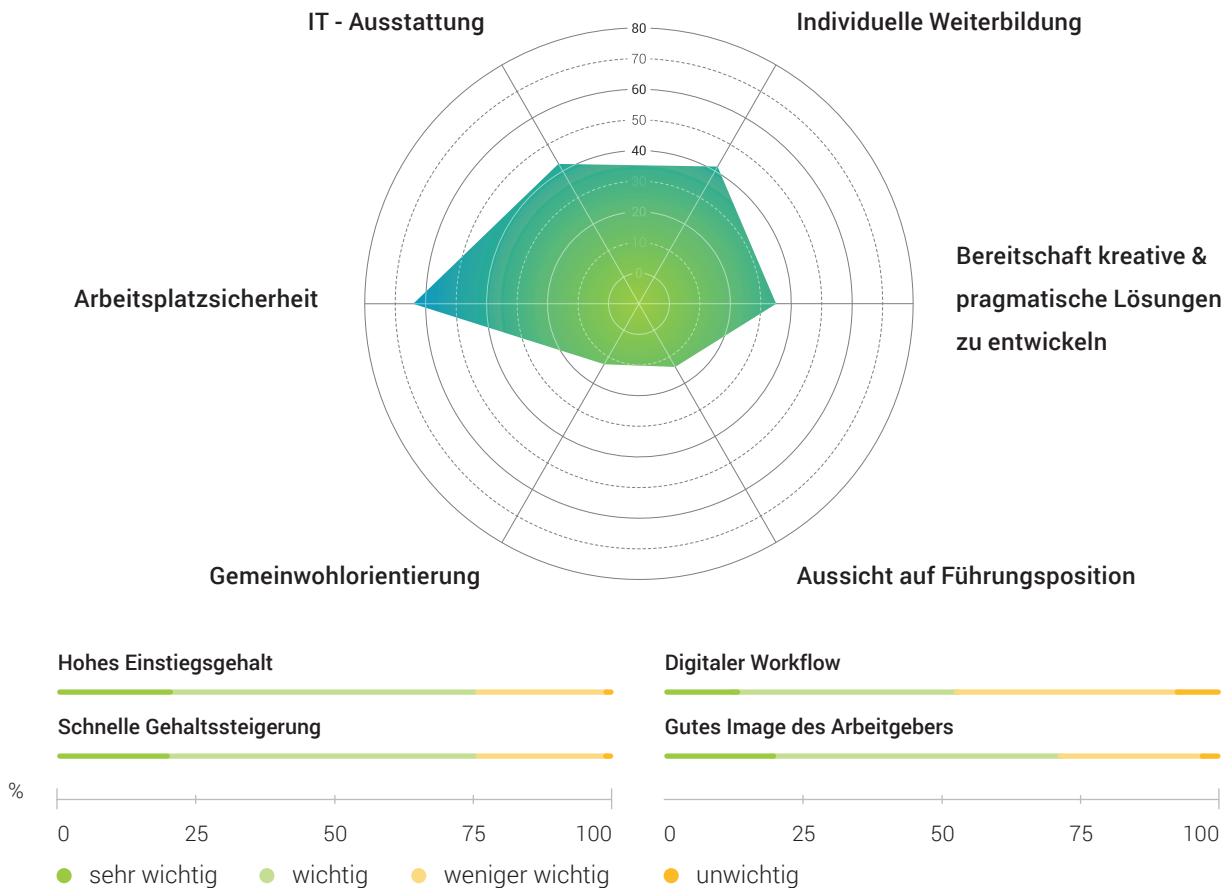
Daten & Fakten



Empfehlung

- ✓ **DO:** Stellen Sie die gute Arbeitsatmosphäre und die kompetenten Führungskräfte in den Fokus des Bewerbungsgesprächs. Diese Faktoren sind für die Gruppe der Pädagogen so wichtig wie für keine andere Gruppe.
- ✗ **DON'T:** Unterschätzen Sie nicht den Wunsch der Pädagogen eine Führungsposition einzunehmen.

Rechtswissenschaften



Die Studierenden der Rechtswissenschaften streben ebenfalls stark in den Öffentlichen Dienst. Dabei hofft jeder Zweite auf eine Anstellung auf Bundesebene. Die gelernten Juristen, können sich dabei einen Umzug in eine Großstadt vorstellen und hoffen mobil Arbeiten zu können. Auch die private und beruf-

liche Techniknutzung sollte der zukünftige Arbeitgeber im Blick haben. Neben individuellen Weiterbildungen, legen sie Wert auf ein gutes Arbeitgeberimage und eine gute technische Ausstattung ihres Arbeitsplatzes. Darüber hinaus können sie sich vorstellen, in einem internationalen Arbeitsumfeld tätig zu sein.

Daten & Fakten

♀ Weiblich 67 %
♂ Männlich 33 %

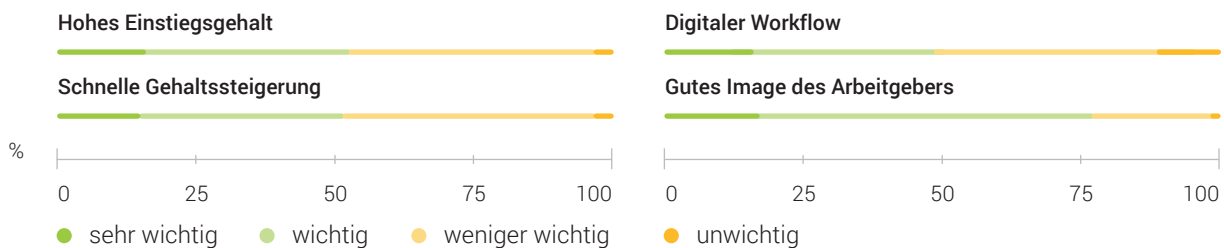
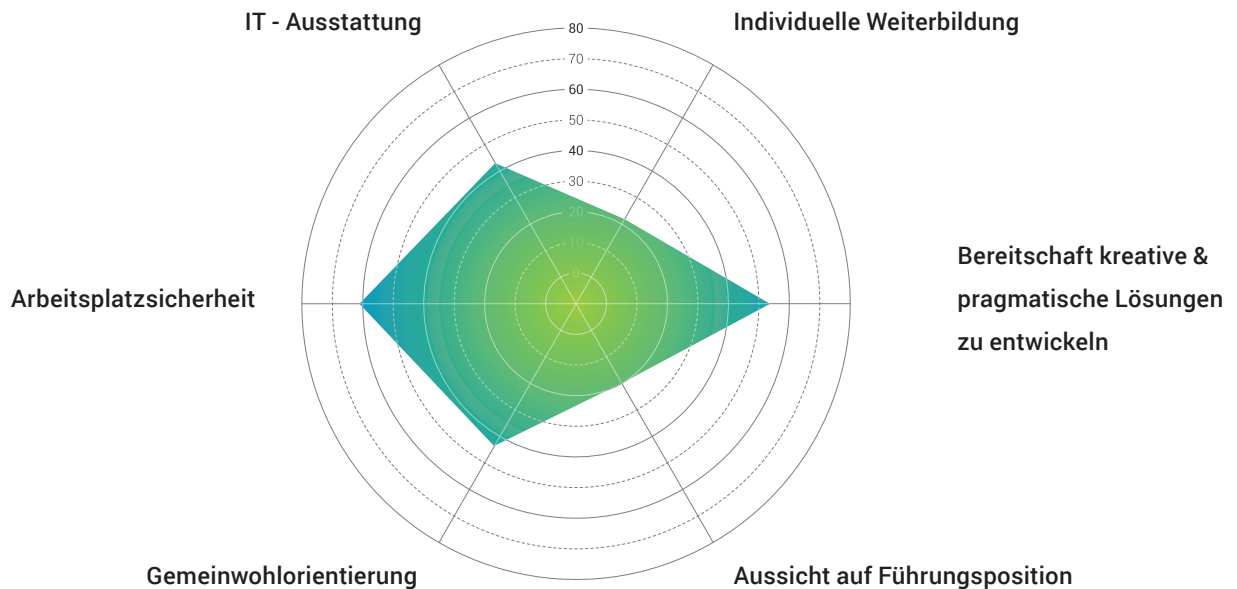
→ Streben in den ÖD 78 %

Empfehlung

✓ **DO:** Bieten Sie den Studierenden die Möglichkeit mobil zu arbeiten und zeigen Sie im Bewerbungsprozess auf, welche technische Infrastruktur hierfür vorhanden ist.

✗ **DON'T:** Vermeiden Sie ein negatives Arbeitgeberimage. Studierenden der Rechtswissenschaften ist ein positives Image im Vergleich zu anderen Studiengängen besonders wichtig.

Soziologie / Sozialwesen

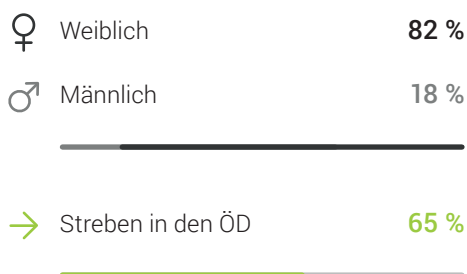


Der Studiengang der Soziologie ist traditionell stark weiblich geprägt (mehr als 80 %). Die Studierenden zeichnen sich durch eine hohe Gemeinwohlorientierung aus. Weiterhin verweisen die Studierenden auf einen familiären Bezug zum Öffentlichen Dienst, bei dem rund die Hälfte der Eltern tätig ist oder war. Bei der Stellensuche spielen für die Soziologinnen und Soziologen deutlich stärker persönliche Meinungen

eine Rolle. Von ihrem zukünftigen Arbeitgeber erwarten sie dabei eine besonders gute Arbeitsatmosphäre, qualifizierte Führungskräfte und die Möglichkeit, eigenständig ihre Arbeit organisieren zu können. Weiterhin möchten sie in einem regen Austausch zu anderen Menschen stehen. Als attraktivste staatliche Ebene sehen sie die Kommunen.



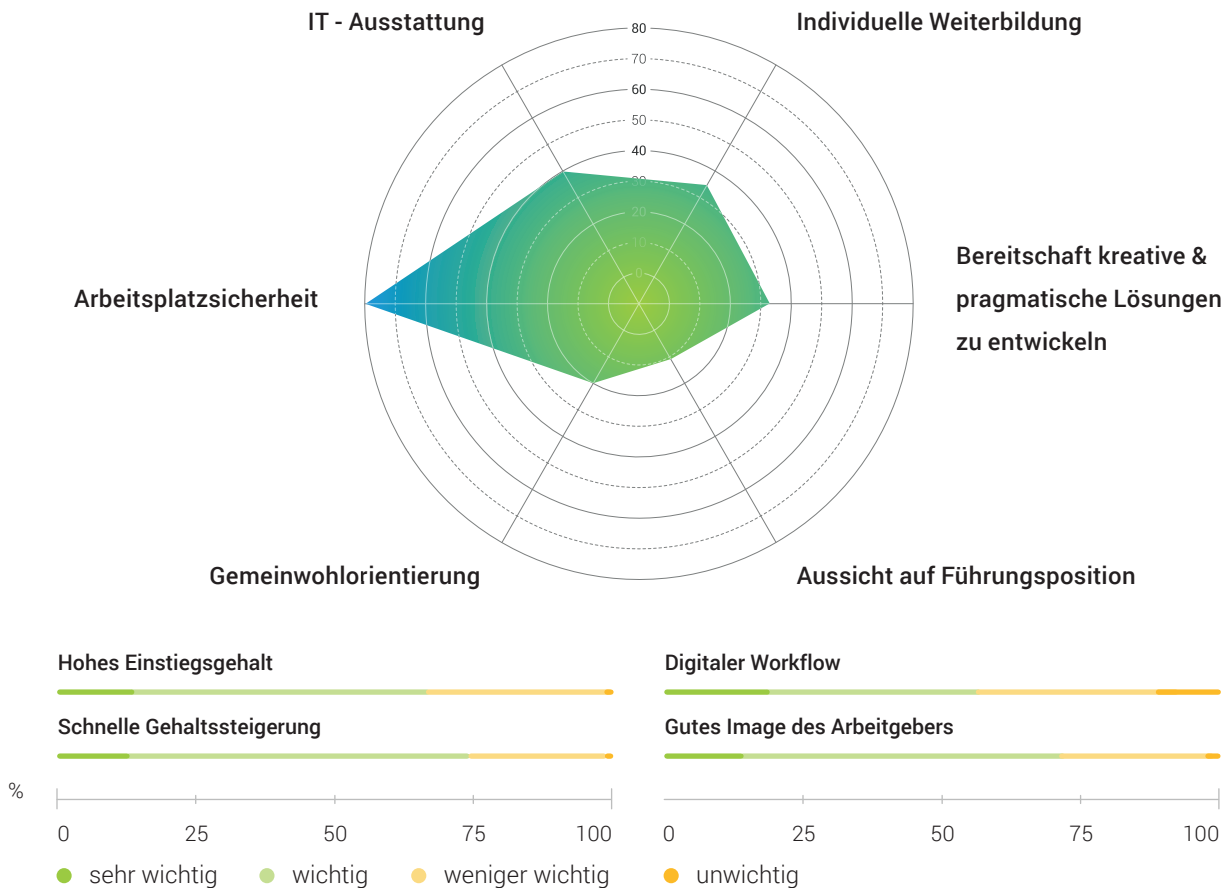
Daten & Fakten



Empfehlung

- ✓ **DO:** Stellen Sie die Gemeinwohlorientierung, den Sinn des Handelns in den Mittelpunkt der Arbeit und ermöglichen Sie Ihren Arbeitnehmern eine eigenständige Arbeitsorganisation.
- ✗ **DON'T:** Ist bekannt, dass die Behörde eine schlechte Arbeitsatmosphäre vermittelt und wenig qualifizierte Führungskräfte besitzt, werden die Studierenden eher einen Konkurrenten bevorzugen.

Verwaltungswissenschaften

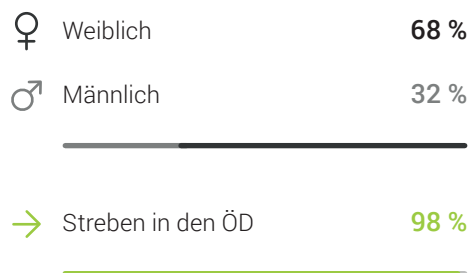


Studierende der Verwaltungswissenschaften, streben aus ganz pragmatischen Gründen in den Öffentlichen Dienst. Sie weisen den höchsten Anteil an Berufserfahrung im Öffentlichen Sektor auf und sind auf Grund ihrer Ausbildung per se hoch spezialisiert und gut auf eine entsprechende Tätigkeit vorbereitet. Es ist demnach keine neue Erkenntnis, dass 97,5 % in den Öffentlichen Dienst möchten. Die Studierenden suchen für ihre Zukunft einen sicheren Ar-

beitsplatz. Doch nicht nur eine gesicherte Erwerbstätigkeit treibt sie an, sie erwarten auch zusätzlich Benefits, welche aus ihrer Anstellung resultieren. Auf der Suche nach einem Arbeitgeber schaffen sie gekonnt den Spagat zwischen einer online-offline Informationsrecherche. Im Vergleich zu anderen Studiengängen, sind weniger Verwaltungsstudierende kreativ in ihrer Lösungsfindung und sehen sich auch weniger stark in einer Führungsposition.



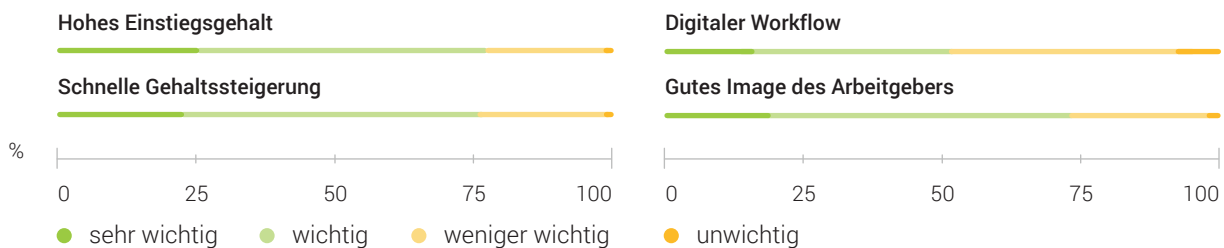
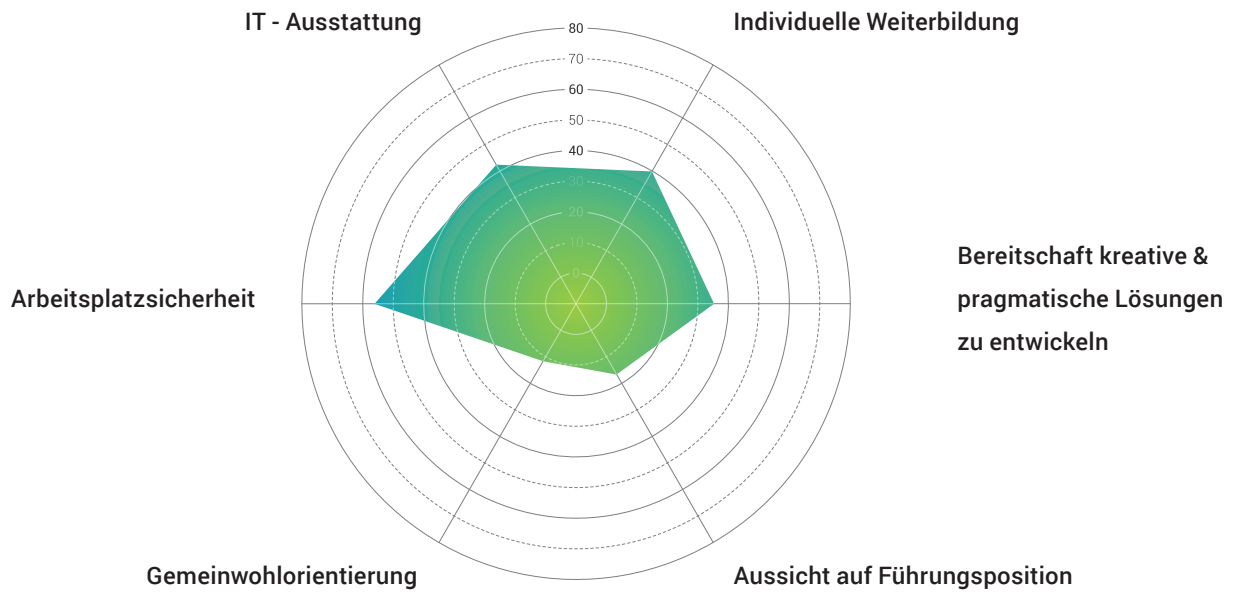
Daten & Fakten



Empfehlung

- ✓ **DO:** Stellen Sie im Bewerbungsprozess den sicheren Arbeitsplatz und das langfristige Arbeitsverhältnis in den Fokus. Den Studierenden sind diese Aspekte so wichtig wie sonst keiner Vergleichsgruppe.
- ✗ **DON'T:** Die neue Generation Verwaltungsmitarbeiter ist anders als frühere. Denken Sie nicht in Schubladen. Schaffen Sie rechtzeitig den Kulturwandel und passende digitale Strategien.

Wirtschaftswissenschaften



Mit nur 37 % ist der Anteil derer, welche aus der Gruppe der Wirtschaftsstudierenden in den Öffentlichen Dienst streben, äußerst gering. Auch hier zeigt sich ein im Laufe der Studie herausgearbeitetes Phänomen. Je stärker die Bindung zum Öffentlichen Dienst durch bisherige Arbeitserfahrung oder Familienmitglieder ist, desto höher auch der eigene Wunsch diesen Weg einzuschlagen. Die Studierenden der Wirtschaftswissenschaften haben hingegen deutlich ausgeprägtere Erfahrungswerte in der Privatwirtschaft gesammelt. Für den Bewerbungsprozess wünschen sie sich effiziente Bewerbungsmöglichkeiten, wie ein

Online-Portal und nutzen das Internet auch verstärkt zur Informationsrecherche. Auch erhoffen sie sich schnelle Rückmeldungsschleifen im Zuge der Bewerbung und wollen nicht etliche Wochen auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch warten. Weiterhin setzen sie auf eine gute Work-Life-Balance und erwarten individuelle Weiterbildungsangebote, um gegebenenfalls später eine Führungsposition zu übernehmen. Durch Einstiegsprogramme und eine gute technische Ausstattung des Arbeitsplatzes erhöht sich zudem die Wahrscheinlichkeit ein Vertragsangebot anzunehmen.



Daten & Fakten

♀ Weiblich **61 %**

♂ Männlich **39 %**

→ Streben in den ÖD **37 %**

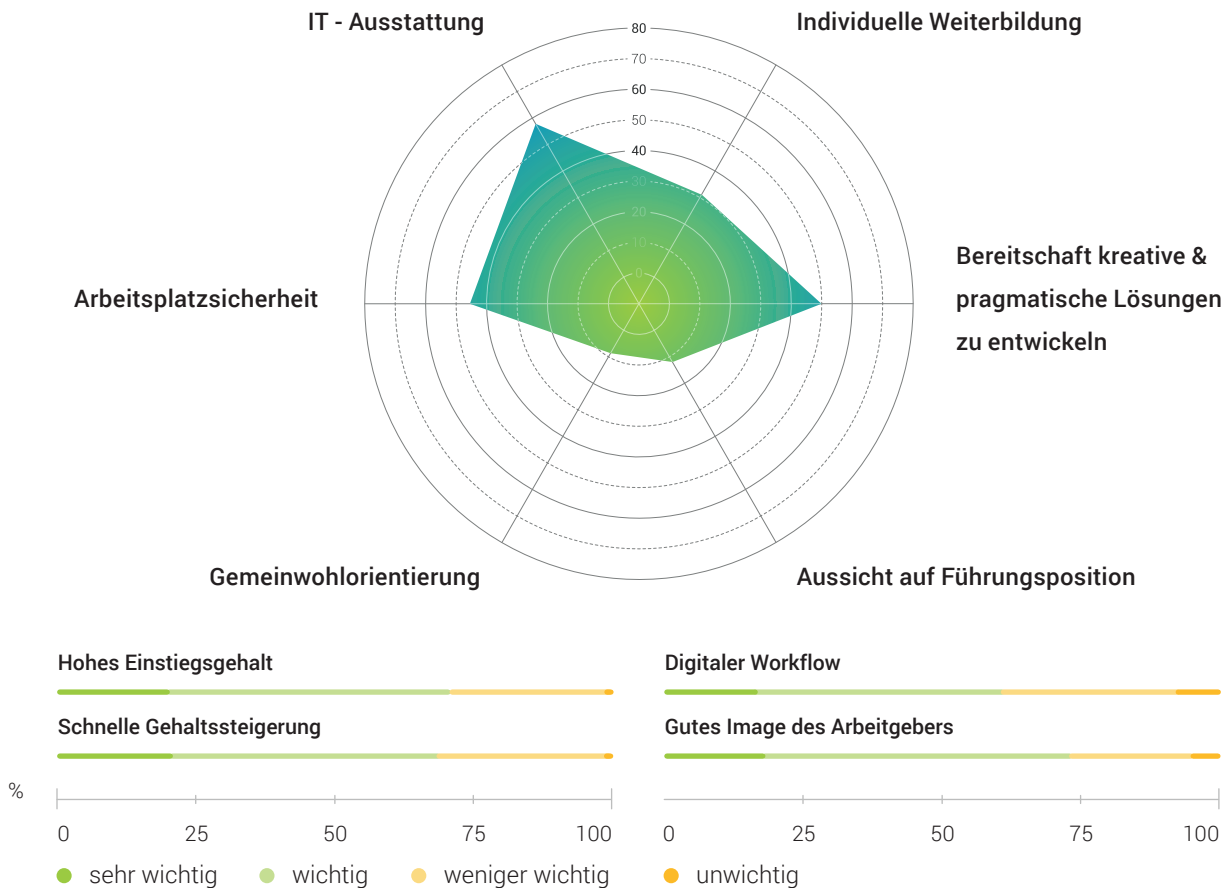


Empfehlung

✓ **DO** Geben Sie adäquate Anreize (z.B. IT-Ausstattung) und verweisen Sie auf individuelle Weiterbildungsprogramme und gezielte Karrieremaßnahmen.

✗ **DON'T:** Verprellen Sie potentielle Interessenten nicht durch zu lange Bewerbungsprozesse und Wartezeiten.

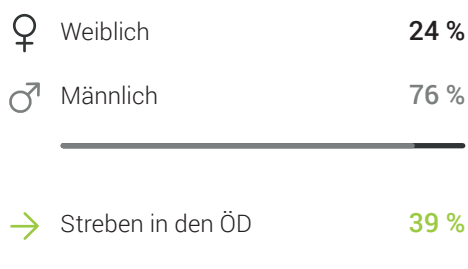
Informatik



Die Gruppe der Informatikstudierenden strebt nach wie vor nur bedingt in den Öffentlichen Dienst und sieht ihre Zukunft vornehmlich in der Privatwirtschaft. Durch die weiterhin steigende Nachfrage nach Informatikfachkräften, konkurrieren Arbeitgeber um die knappe Zahl an Studierenden. Gerade die Privatwirtschaft bietet den Informatikern eine hohe Vergütung, bei welcher der Öffentliche Dienst mit seiner Bindung an Tarifverträge nicht mithalten kann. Doch mangelt es dem Öffentlichen Dienst nicht nur an einer adäquaten Bezahlung, sondern er verpasst

es im Bewerbungsprozess die notwendigen Stell-schrauben anzupassen, um schnelle Rückmeldungen bzgl. Bewerbungsgesprächen, Telefoninterviews, Einstellungsbescheide und Vertragsunterlagen zu ermöglichen. Dadurch werden potentielle Interessenten verprellt. Darüber hinaus arbeiten die Informatiker gerne unter guten technischen Rahmenbedingungen, wodurch der Öffentliche Dienst in der Lage sein sollte, mobiles Arbeiten und eine private und berufliche Techniknutzung anbieten zu können.

Daten & Fakten



Empfehlung

- ✓ **DO:** Bieten Sie den Informatikern Möglichkeiten einer eigenständigen Arbeitsorganisation und fördern Sie agile Zusammenarbeit.
- ✗ **DON'T:** Die Gruppe der Informatiker reagiert sensibel auf Herausforderungen wie Assessment-Center oder Telefoninterviews. Statt langer Wartezeiten sollten Sie qualifizierten Bewerbern sofort eine Zusage erteilen.

Personas

Was kennzeichnet die Studierenden die sich
beim Öffentlichen Dienst bewerben?

Personas

Auf einem inhomogenen Bewerbermarkt ist eine zielgerichtete Ansprache der Bewerber effizienter, als eine „One-Size-Fits-All-Lösung“, mit der die breite Masse erreicht werden soll. Um Nachwuchskräfte mit ähnlichen Anforderungen an ihren Arbeitsplatz gewinnen zu können, ist es hilfreich, Bewerbergruppen mit ähnlichen Bedürfnissen zu bilden. Für jede dieser Zielgruppen kann anschließend eine spezifische Kommunikationsstrategie entwickelt werden.

Mithilfe von Nutzermodellen, den sogenannten Personas, können die Personen einer Zielgruppe in ihren Merkmalen charakterisiert werden. Fiktive Personas können aufgrund ihrer umfangreichen Beschreibung helfen, sich in die Lage der potenziellen Nachwuchskräfte zu versetzen und ihre Perspektive im Rekrutierungsprozess zu berücksichtigen. Für das Nachwuchsbarometer wurden zunächst im Rahmen eines Experten-Workshops, basierend auf hypothetischen Annahmen, vier idealtypische Personas formuliert. Grundlage der Identifizierung sind die für jeden Typen

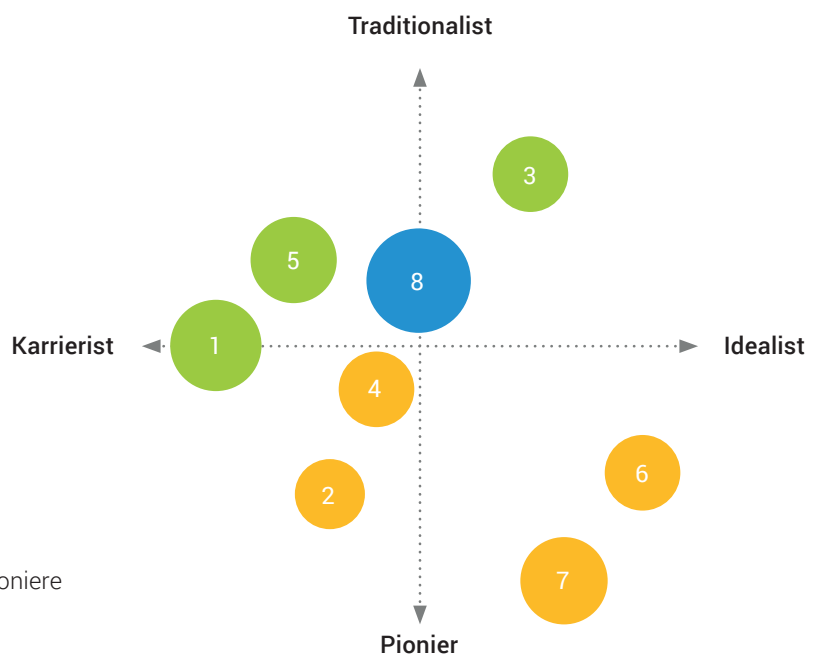
spezifisch ausgewählten Variablen und Antwortausprägungen aus dem Online-Fragebogen. Mit Hilfe einer Clusteranalyse wurden schließlich insgesamt 8 Personas identifiziert, welche jeweils in sich homogen sind und sich von den übrigen Personas abgrenzen. Die folgende Darstellung spitzt die Personas in ihren Merkmalen zu und gibt einen Überblick über die jeweiligen Anforderungen, Bedürfnisse und Charaktereigenschaften der Gruppierungen. Abschließend werden Empfehlungen formuliert, um diese Zielgruppen zu erreichen.

Kennzeichnung

- unter 10 %
- bis zu 20 %
- über 25 %

Bezeichnung

1. Karrieristen
2. Projektorientierte Pioniere
3. Idealistische Traditionalisten
4. Digitale Bürokraten
5. Karriereorientierte Traditionalisten
6. Digitalaffine, standortgebundene Pioniere
7. Idealistische Pioniere
8. Unentschlossene



Karrieristen

Sina Berlund hat nach ihrem Studium der Verwaltungswissenschaften **sehr konkrete Vorstellungen für ihre berufliche Zukunft**. Um einen möglichst umfassenden Einblick in verschiedene Tätigkeiten zu erhalten, möchte Sie sich durch ein **Einstiegsprogramm** beim neuen Arbeitgeber ausprobieren. Ihre zukünftige Abteilung ermöglicht es ihr, **agile Projektmethoden** auszuüben und fördert Sie in Ihrer beruflichen Entwicklung. Dass sie dafür Mehrarbeit auf sich nimmt, hält Sina für einen vertretbaren Kompromiss, so lange Sie die Unterstützung erfährt, um den **nächsten Karriereschritt** zu gehen.

Wenngleich der Name Karrieristen einige Charakteristika nahelegt, zeigen sich bei der näheren Betrachtung überraschende Erkenntnisse. Ist die deutsche Verwaltung heute noch stark von männlichen Füh-

rungskräften geprägt, verfolgen junge Akademikerinnen, welche zwei Drittel dieser Gruppe ausmachen, zunehmend karriereorientierte Lebenswege. Dabei stellen sie die Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem zurück und sind bereit **Mehrarbeit** zu leisten, um so selbstgesteckte Ziele zu erreichen. Die Karrieristen sind darüber hinaus geprägt durch eine stärker **individuell ausgerichtete Lebensplanung**, bei welcher ein internationales Arbeitsumfeld oder gemeinwohlorientierte Tätigkeiten nur eine untergeordnete Rolle spielen. Vordergründig stehen die Faktoren des Karriereaufstiegs, flexible Arbeitszeiten, eine **hohe Selbstverantwortlichkeit**, der digitale Workflow, Weiterbildungsmöglichkeiten und die Unterstützung durch kompetente Führungskräfte im Fokus der Zielgruppe.



Daten & Fakten

# Anzahl	14 %
♀ Weiblich	64 %
♂ Männlich	36 %
→ Streben in den ÖD	55 %
☆ Streben eine Verbeamtung an	44 %

3 zentrale Eigenschaften

Die Ausgestaltung des eigenen Arbeitsplatzes ist völlig irrelevant

Ein Einstiegsprogramm wird gerne angenommen

Nur knapp 6 % ist ein digitaler Workflow wichtig

123 Top 3 Studiengänge

1. Ingenieurwesen | 2. Wirtschaftswissenschaften | 3. Verwaltungswissenschaften



Empfehlung

Da sich die Karrieristen zumeist aus den für den Öffentlichen Dienst wichtigen Studiengängen Verwaltung, Wirtschaft, Ingenieurwesen und Recht zusammensetzen, gilt es hier besondere Anstrengungen zur Rekrutierung vorzunehmen. Für den Öffentlichen Dienst ist dabei von zusätzlicher Bedeutung, dass nur jeder Zweite der Karrieristen tatsächlich in die Öffentliche Verwaltung strebt. Die Personalabteilung muss potentiellen Arbeitnehmern klare Karrieremöglichkeiten und Aufstiegschancen darlegen. Frustration entsteht meist dann, wenn Beförderungen nicht nach Potentialen, sondern nach Dienstjahren vergeben werden. **Bewerberinnen und Bewerber müssen zudem individuell angesprochen werden**, um ihnen das Gefühl der Einzigartigkeit zu vermitteln.

Projektorientierte Pioniere

Tayfun Yilmaz weiß um seinen Stellenwert. Als Informatikstudent im 6. Bachelorsemester kann er sich seinen zukünftigen Arbeitgeber selbst aussuchen. Doch wo sieht er seine Zukunft? „Dass ich eine Anstellung im Öffentlichen Dienst annehmen werde, kann ich mir derzeit noch nicht vorstellen. Ich glaube nicht, dass meine Arbeitsvorstellungen da auch nur annähernd erfüllt werden können. Und von den Verdienstmöglichkeiten her bringt mir das auch nichts. Ich erhoffe mir von meinem zukünftigen Arbeitgeber einfach einen gewissen Grad an **Flexibilität** und dass mir **verantwortungsvolle Aufgaben** übertragen werden.“ Die karriereorientierten Pioniere stellen nur knapp 5 % der Befragten, doch spiegeln sie die **Mangelberufe** des Öffentlichen Diensts wider. Informatiker, Ingenieure und Wirtschaftswissenschaftler werden auf

Seiten der Öffentlichen Verwaltung händeringend gesucht. Dabei ist das Problem nicht nur, dass es wenig qualifizierte Kräfte am Markt gibt, sondern dass auch lediglich vier von zehn Befragten den Öffentlichen Dienst als künftigen Arbeitgeber in Erwägung ziehen. Eine Ursache ist dabei, dass nur ein **geringer Bezug zum Öffentlichen Dienst** besteht, da nur wenige Familienmitglieder in der Öffentlichen Verwaltung tätig sind oder waren. In Bezug auf ihren zukünftigen Arbeitgeber erwarten die Pioniere **schnelle Karriereaufstiegsmöglichkeiten**, eine **agile Arbeitsweise**, die Möglichkeit **Arbeitsprozesse selbst zu gestalten**, kreative Ansätze zu verfolgen und eine **digitale Arbeitsorganisation**. Weiterhin verfolgen sie eine gute **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben** und wünschen sich **individuelle Weiterbildungsangebote**.

Daten & Fakten

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

3 zentrale Eigenschaften

Arbeitsplatzsicherheit ist nicht so wichtig

Fast jeder Siebte möchte in einer Großstadt arbeiten

Mobiles Arbeiten ist extrem wichtig

123 Top 3 Studiengänge

1. Wirtschaftswissenschaft | 2. Informatik | 3. Ingenieurwesen

Empfehlung

Aus der Perspektive der Personalabteilung gilt es zu berücksichtigen, dass durch einen hohen Bewerbungsaufwand potentielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verprellt werden könnten. Durch **schlanke Bewerbungsprozesse** kann somit die Absprungrate minimiert werden. Zudem sollten potentielle Beschäftigte aus Mangelberufen aktiv angesprochen werden, um sie vom ÖD zu überzeugen.

Als Student die Karriere starten

BITBW

Eine Karriere bei der IT Baden-Württemberg (BITBW) kann schon im Studium beginnen. Niclas Steigelmann kam als Student der Medieninformatik während eines Praxissemesters zu uns, ist als Werkstudent geblieben und ist heute als Referent und stellvertretender Teamleiter tätig. Er erzählt über seinen Werdegang:

Warum haben Sie sich für die BITBW entschieden?

„Die BITBW bietet als zentrale IT-Dienstleisterin des Landes Baden-Württemberg ein sehr spannendes Aufgabenportfolio an. Als Student war ich im Bereich der Verschlüsselungstechnologie tätig. In meinem jetzigen Team sind wir für alle Themen rund um Linux und Open Source zuständig. Mein Aufgabenfeld erweitert sich ständig. Die Kombination aus vielfältigen Aufgaben, einem guten Miteinander und der Sicherheit, die mir der öffentliche Dienst bietet, macht die Arbeit bei der BITBW für mich reizvoll.“

Was hat Sie dazu gebracht, Ihre Abschlussarbeit in der BITBW zu schreiben?

„Für einen unserer Kunden sollte damals eine Informationsplattform neu konzipiert werden. Das Thema

bot sich an und kam meinen Interessen entgegen. Zum einen hatte ich schon vor dem Studium als Webentwickler gearbeitet. Zum anderen gab es hier die Aussicht darauf, dass meine Thesis auch wirklich einen konkreten Nutzen hat. Und tatsächlich hat die Plattform heute ihren festen Platz im Betrieb und wird nicht nur von uns, sondern auch von den Service-Desks von BITBW und anderen Kunden täglich verwendet.“

Wie war der Prozess hin zur Festanstellung?

„Es gab kontinuierlich einen Austausch zwischen der Team-, der Referatsleitung und mir. In den Gesprächen wurde mir früh signalisiert, dass ein Interesse an einer weiteren Zusammenarbeit besteht. Eine wichtige Rolle hat gespielt, dass es im Personalreferat sowohl für meine Abteilung als auch für uns Studierende eine feste Ansprechpartnerin gab, die uns beraten hat. Als mir dann eine Stelle angeboten wurde, musste ich nicht lange überlegen um zuzusagen.“

„Der Öffentliche Dienst bedeutet für mich Sicherheit, da ich ein geregeltes Gehalt beziehe und in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehe. Für mich als schwerbehinderter Mensch überwiegt allerdings die Sicherheit, dass mir trotz Schwerbehinderung eine Arbeitsstelle zugesichert wird. Darüber hinaus schätze ich das transparente Bewerbungsverfahren, da hier kein Einstellen durch so genannte Vitamin-B-Verfahren möglich ist. Zudem gibt es die Möglichkeit sich jederzeit weiter zu qualifizieren.“

Antwort auf die Frage zu:

„Vor- und Nachteile im Öffentlichen Dienst“

Idealistische Traditionalisten

„Fast meine **ganze Familie ist in der Verwaltung angestellt**. Ich glaube, ich habe einen ganz guten Überblick, was der Öffentliche Dienst mir bieten kann“ sagt Philipp Benschneider. Als Student der Verwaltungswissenschaften scheint auch sein Werdegang vorgezeichnet. „Klar, dass man auch auf die Familie hört, wenn es um den zukünftigen Arbeitgeber geht.“ Benschneider betont, dass ihm **Arbeitsplatzsicherheit** für seine zukünftige Stelle äußerst wichtig ist, er aber auch gerne **Karriere machen** möchte. Wie in seinem Studium, hofft er auf eine hohe **Eigenständigkeit** und **Abwechslung** in seinem späteren Berufsalltag. Eines betont er allerdings immer wieder: „Wenn ich mich für einen Job entscheide, dann möchte ich auch **etwas für die Gesellschaft leisten**, mit Menschen in Kontakt kommen. Arbeiten nur um Geld zu verdienen ist nicht so mein Ding“. Die idealistischen Traditionalisten stellen die zwei-

größte Gruppe der Befragten und setzen sich vor allem aus Verwaltungswissenschaftlern und Ingenieuren zusammen. Sechs von zehn Studierenden streben eine Tätigkeit im Öffentlichen Dienst an, wobei gerade das Argument der Arbeitsplatzsicherheit ein gewichtiger Grund bei der Entscheidung für die Öffentliche Verwaltung darstellt. Mit ihrem beruflichen Handeln möchten sie einen Beitrag zum gesellschaftlichen Gemeinwohl leisten und schätzen daher auch in besonderer Weise den direkten **Kontakt zu anderen Menschen**. Typisch ist hier einmal mehr der Wunsch nach kreativen Arbeitsprozessen, der agilen Projektarbeit bei gleichzeitigem **guten Image des Arbeitgebers** und dem Aufzeigen von **Karrieremöglichkeiten**. Spannend ist in diesem Zusammenhang auch, dass rund zwei Drittel des Clusters Stellenangebote mittels persönlicher Kontakte suchen und diese Kontakte auch als wichtige Informationsquelle für den Arbeitgeber sehen.

Daten & Fakten

# Anzahl	16 %
♀ Weiblich	58 %
♂ Männlich	42 %
→ Streben in den ÖD	60 %
☆ Streben eine Verbeamtung an	54 %

3 zentrale Eigenschaften

Schätzen besonders persönliche Empfehlungen bei der Jobsuche

Digitales Arbeiten und die Verwendung von technischer Ausstattung im Privatleben sind nicht so wichtig

Wollen viel Kontakt zu Menschen während der Arbeit

¹²³ Top 3 Studiengänge

1. Verwaltungswissenschaften | 2. Ingenieurwesen | 3. Wirtschaftswissenschaften

Empfehlung

Für den Öffentlichen Dienst bedeuten diese Erkenntnisse, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunehmend auch als Botschafter nach außen fungieren und eingesetzt werden sollten, um bestimmte Zielgruppen zu erreichen. Hierbei gilt es eine **Sensibilisierung bei den Mitarbeitenden** aufzubauen, damit diese sich ihrer Wirkung in der Außendarstellung bewusst werden. Gelingt es, Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen und zu versichern, dass durch kompetente Führungskräfte eine optimale Betreuung erfolgt, steigen die Chancen für den Öffentlichen Dienst Bewerberinnen und Bewerber aus dieser Gruppe zu gewinnen.

Digitale Bürokraten

Katharina Kaminski hat vor Kurzem ihr zweites Staatsexamen der Rechtswissenschaften bestanden und sondiert derzeit den Arbeitsmarkt. Zwar kann sie sich eine Anstellung im Öffentlichen Dienst gut vorstellen, allerdings arbeitet sie gerne mit **digitalen Lösungen, strukturiert** so ihre **Arbeitsprozesse** und legt großen Wert auf eine gute **technische Ausstattung**. Auf Seiten der Verwaltung kann sie sich solche Arbeitsprozesse und technische Ausstattungen kaum vorstellen.

Die inhaltsorientierten Karrieristen **streben** mit Abstand am stärksten **in den Öffentlichen Dienst** und hoffen auf eine Verbeamtung. Ähnlich wie die idealistischen Traditionalisten haben sie vor allem durch Familienangehörige, welche im Öffentlichen Dienst beschäftigt sind oder waren, erste Berührungspunkte entwickelt. Auch wenn sie nicht unbedingt aus ei-

nem Akademikerhaushalt stammen, so möchten sie **Karriere machen, Verantwortung übernehmen** und einen **Beitrag zum Gemeinwohl** leisten. Schaut man genauer auf die Erwartungshaltung, stellt man fest, dass die inhaltsorientierten Karrieristen enormen Wert auf digitalisierte Arbeitsprozesse und eine gute technische Ausstattung sowie einen festen Standort legen. Auch das **Image des Arbeitsgebers ist sehr wichtig**. Eine ausgeglichene Work-Life-Balance, ein internationales Arbeitsumfeld und ein Gehaltsverzicht für eine fachliche Weiterentwicklung sind jedoch von nachgeordneter Bedeutung. Weiterhin ist die **Arbeitsplatzsicherheit** ein wichtiger Punkt bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber, wenngleich das Arbeitsverhältnis nicht automatisch langfristig ausgelegt sein muss.



Daten & Fakten

#	Anzahl	9 %
♀	Weiblich	56 %
♂	Männlich	44 %
→	Streben in den ÖD	77 %
☆	Streben eine Verbeamtung an	63 %

3 zentrale Eigenschaften

Wollen eine hohe Arbeitsplatzsicherheit

Work-Life-Balance spielt keine große Rolle

Wollen viel Kontakt zu Menschen während der Arbeit

123 Top 3 Studiengänge

1. Verwaltungswissenschaften | 2. Wirtschaftswissenschaften | 3. Rechtswissenschaften



Empfehlung

Um die Bewerberinnen und Bewerber dieser Gruppe für sich zu gewinnen, können auch eher ungewöhnliche Instrumente der Personalarbeit zum Einsatz kommen. Durch eintägige Praktika erhalten Bewerber einen Einblick in die Arbeitsabläufe des Öffentlichen Diensts und bauen so erste emotionale Kontakte zu ihrem potentiellen Arbeitgeber auf. Dabei gilt es, gezielt auf technisch gut ausgestattete Arbeitsplätze zu achten und modellhafte Musterbeispiele zu implementieren.

Karriereorientierte Traditionalisten

Kim Perschel hat sich vor drei Jahren bewusst für ein Studium der Wirtschaftswissenschaften entschieden, da sie sich eine möglichst große Bandbreite an Möglichkeiten offen lassen wollte. Nach einem ersten Praktikum in einem Industrieunternehmen in Brandenburg, betont Kim Perschel, dass sie den **Kundenkontakt** während ihres Praktikums äußerst geschätzt hat. Eine Festanstellung konnte sie sich jedoch noch nicht vorstellen, da dies für ihre Karrierepläne nicht förderlich gewesen wäre und das Unternehmen keinen unbefristeten Vertrag anbieten wollte.

Die karriereorientierten Traditionalisten stellen die drittgrößte Gruppe der Befragten. Sechs von zehn Befragten würden dabei eine Anstellung im Öffentlichen Dienst wahrnehmen und **jeder Zweite hofft auf eine Verbeamtung**. Neben Ingenieuren und Verwaltungs-

wissenschaftlern sind hier Wirtschaftswissenschaftler besonders stark vertreten. Ein fester Arbeitsort, **wechselnde Projektarbeit, digitale Arbeitsprozesse**, eine hohe **Selbstverantwortung** und die Möglichkeit **kreative Elemente** in den Arbeitsalltag einfließen zu lassen prägen die Vorstellungen des zukünftigen Arbeitgebers. Dabei ist es zweitrangig, ob die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gegeben ist. Bedeutsamer ist, ob der nächste **Karriereschritt hin zu einer Führungsposition** gelingt, wenngleich dies nicht mit zu viel Mehrarbeit einhergehen sollte. Weiterhin kennzeichnen sich die karriereorientierten Traditionalisten durch ein hohes Bedürfnis an **Arbeitsplatzsicherheit** und dem Wunsch nach Kundenkontakt. Für den Bewerbungsprozess werden digitale Kanäle wie Xing, LinkedIn oder Online-Stellenbörsen genutzt.

Daten & Fakten

# Anzahl	15 %
♀ Weiblich	60 %
♂ Männlich	40 %
→ Streben in den ÖD	61 %
☆ Streben eine Verbeamtung an	49 %

3 zentrale Eigenschaften

Suchen vor allem auf Onlinestellenportalen nach Arbeitsstellen, persönliche Kontakte spielen im Vergleich zu anderen Gruppen nur eine untergeordnete Rolle

Work-Life-Balance ist nicht sonderlich wichtig

Der Kontakt zu Menschen während der Arbeit wird als wichtig wahrgenommen

¹²³ Top 3 Studiengänge

1. Verwaltungswissenschaften | 2. Wirtschaftswissenschaften | 3. Ingenieurwesen

Empfehlung

Personaler sollten konsequent Stellenausschreibungen auf digitalen Plattformen teilen, um ein hohes Maß an Aufmerksamkeit für den Öffentlichen Dienst zu erzielen. Auch das aktive Anschreiben mittels Karrierenetzwerken wie Xing oder LinkedIn kann eine Möglichkeit sein, um neue Beschäftigte zu gewinnen. Den potentiellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sollte ein gewisses Maß an digitaler Freiheit zugesichert und die Ausstattung der Arbeitsplätze modernisiert werden.

Digital affine standortgebundene Pioniere

Noch richtet sich die volle Konzentration von Paula Gantert auf die anstehende Masterarbeit, doch weiß sie, dass sie sich unweigerlich mit Ihrer beruflichen Zukunft beschäftigen muss. Mit dem Studium der Soziologie mit Schwerpunkt Organisationssoziologie ist sie hochspezialisiert und wünscht sich zunächst einen **sicheren Arbeitsplatz**, welcher ihren **Wertevorstellungen** entspricht. Im Laufe Ihres Studiums hat sie sich zunehmend mit neuen **agilen Projektmethoden** wie Scrum beschäftigt und hofft daher, auch bei Ihrem zukünftigen Arbeitgeber **digitale Arbeitsprozesse** vorzufinden und möglichst frei arbeiten zu können. Paula Gantert hat zwar erste Erfahrungen im privaten Sektor sammeln dürfen, doch ist sie von einer Anstellung im Öffentlichen Dienst nicht abgeneigt, da sie gerne an Ihrem aktuellen Studienstandort wohnen bleiben möchte.

Die digitalaffinen standortgebundenen Pioniere verkörpern die Charakteristika der Generation Y & Z mit dem Wunsch nach **digitalen Workflows**, einem **hohen Gestaltungsfreiraum**, **gesellschaftlich bedeutsamen Aufgaben** und der Vereinbarkeit des Berufs mit individuellen Wertevorstellungen. Die Pioniere streben eine **Führungsposition** an, auch wenn schnelle Karriereaufstiege eher zweitrangig sind, nehmen dafür aber auch unbezahlte Mehrarbeit in Kauf. Von Seiten des Arbeitgebers gilt es ein positives Image zu entwickeln, **mobiles Arbeiten** zu ermöglichen (bei gleichzeitig guter Ausstattung des Arbeitsplatzes) und **Weiterbildungen** zu fördern. Um potentielle Bewerber nicht zu verprellen, sollten die Bewerbungsprozesse möglichst schlank gehalten sein, im Optimalfall digital abgebildet werden und schnelle Rückmeldungen beinhalten.



Daten & Fakten

#	Anzahl	5 %
♀	Weiblich	67 %
♂	Männlich	33 %
→	Streben in den ÖD	64 %
☆	Streben eine Verbeamtung an	49 %

3 zentrale Eigenschaften

Lehnen gängige Bewerbungsverfahren am stärksten ab

Jeder Vierte nutzt Social Media um sich über den künftigen Arbeitgeber zu informieren

Schätzen eine besonders gute Arbeitsatmosphäre

123 Top 3 Studiengänge

1. Soziologie / Sozialwesen | 2. Wirtschaftswissenschaften | 3. Verwaltungswissenschaften



Empfehlung

Durch ein konsistentes Diversity Management, eine gute Arbeitsatmosphäre und kompetente Führungskräfte steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich Bewerbende für den Öffentlichen Dienst entscheiden. Gerade die Tatsache, dass sich in dieser Gruppe etliche Studierende der Fachrichtungen Soziologie, Wirtschaft und Verwaltung wiederfinden, sollte Anlass genug sein, sich besonders um diese Studierenden zu bemühen. Da rund ein Viertel dieser Gruppe Informationen über Ihren zukünftigen Arbeitgeber auf Sozialen Medien einholt, kann eine konsistente Außendarstellung des Öffentlichen Diensts eine zusätzliche Strahlkraft entwickeln.

Idealistische Pioniere

Im Anschluss an sein Informatikstudium startete Jamel Rahman eine dreimonatige Südamerikareise. Bereits vor Reisebeginn unterschrieb er bei einem großen Automobilhersteller einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die Entscheidung für seinen neuen Arbeitgeber erklärt Jamel Rahman so: „Durch einen Freund, welcher 2017 schon für ein Praktikum hier angestellt war, kam der Kontakt zu meinem neuen Team zustande. Mit denen habe ich mich zwei Mal getroffen, das hat gleich gepasst. Da ich gerne unterwegs bin, war mir zudem **mobiles Arbeiten** wichtig, auch hier konnten wir uns auf eine super Lösung verständigen. Von dem her bin ich sehr zufrieden.“

Die idealistischen Pioniere setzen sich vor allem aus den Studiengängen Verwaltung, Ingenieurwesen, Informatik und Soziologie zusammen, streben allerdings nur zu 59 % in den Öffentlichen Dienst. Da die idealistischen Pioniere um ihre Fähigkeiten wissen,

ist der Wunsch nach Arbeitsplatzsicherheit deutlich niedriger ausgeprägt. Wichtiger ist ihnen eine **gute Führungskraft**, eine **gute Arbeitsatmosphäre**, mobiles Arbeiten und der **Kundenkontakt**. Durch attraktive **Weiterbildungsmöglichkeiten** und eine gute **Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben** kann der zukünftige Arbeitgeber überzeugen. Besonders relevant ist die Möglichkeit mit der eigenen Arbeit **kreative Ansätze** zu verfolgen, verschiedenen Projekten nachzugehen, einen **gesellschaftlichen Mehrwert** zu schaffen und die **eigenen Werte** in der Arbeit zu **verwirklichen**. Obwohl etliche idealistische Pioniere auf ein Akademikerhaushalt verweisen, welcher zudem Erfahrungen im ÖD gesammelt hat, fehlen ihnen selbst Erfahrungen im Öffentlichen Sektor. Flexible Arbeitszeiten und ein internationales Arbeitsumfeld sind hingegen nicht zwangsläufig von Bedeutung.



Daten & Fakten

# Anzahl	8 %
♀ Weiblich	53 %
♂ Männlich	47 %
→ Streben in den ÖD	59 %
☆ Streben eine Verbeamtung an	47 %

3 zentrale Eigenschaften

Hoffen auf sehr gute Vorgesetzte

Begrüßen eine individuelle Weiterbildung

Finden eine eigenständige Arbeitsorganisation sehr wichtig

123 Top 3 Studiengänge

1. Verwaltungswissenschaften | 2. Ingenieurwesen | 3. Soziologie, Sozialwesen & Informatik



Empfehlung

Der Öffentliche Dienst muss Karriereentwicklungsmöglichkeiten darlegen, den Bewerbungsprozess schlank halten und digitalisieren und eine aktive Imagepflege betreiben. Durch niedrigschwellige Bewerbungsverfahren und die aktive Kommunikation nach außen, beispielsweise durch die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, können potentielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom der Öffentlichen Verwaltung überzeugt werden.

Unentschlossene

Durch seinen anstehenden Masterabschluss als Wirtschaftswissenschaftler beschäftigt sich Sebastian Mantmann mit der Frage nach seiner beruflichen Zukunft. Während seines Studiums kamen immer wieder lose Jobangebote über Karrierenetze, welche er als interessant wahrnahm. Zwar könnte er sich auch eine Anstellung im Öffentlichen Dienst vorstellen, doch ist die Verbeamtung für ihn kein ausschlaggebendes Argument. Da Sebastian bereits Vater ist, legt er neben beruflichen **Entwicklungsmöglichkeiten** Wert auf **flexible Arbeitszeiten** und einen festen Arbeitsort. Durch die Empfehlung von Freunden strebt er eine Anstellung in einer Unternehmensberatung an.

Aus der Gruppe der Unentschlossenen **strebt nur jeder Zweite in den Öffentlichen Dienst**. Besonders die am stärksten vertretenen Studiengänge, Ingeni-

eurswissenschaften und Wirtschaftswissenschaften, haben kein ausgeprägtes Interesse an einer Beschäftigung im Öffentlichen Dienst. Arbeitgeber, welche **abwechslungsreiche Aufgaben** bieten, ein hohes Maß an individueller **Selbstbestimmtheit** zulassen, flexible Arbeitszeiten erlauben, Karrierewege aufzeigen und neben einem guten Image auch die eigenen Werte teilen, sind für die Unentschlossenen Hauptansprechpartner. Weiterhin wünschen sie sich Arbeitsaufgaben **kreativ** und **pragmatisch** lösen zu können und hoffen auf eine **sinnstiftende Tätigkeit** für das Gemeinwohl. Mehrarbeit und Gehaltseinbußen für eine fachliche Weiterbildung werden eher abgelehnt. Ein Grund könnte sein, dass rund ein Drittel während des Studiums Bafög bezogen und Rückzahlungen zu begleichen hat.



Daten & Fakten

#	Anzahl	28 %
♀	Weiblich	61 %
♂	Männlich	39 %
→	Streben in den ÖD	57 %
☆	Streben eine Verbeamtung an	43 %

3 zentrale Eigenschaften

Nahezu jeder Zweite hofft auf ein eher langfristiges Arbeitsverhältnis

Bewerben sich eher klassisch mit Anschreiben und Lebenslauf

Hoffen auf zusätzliche

Benefits von ihrem Arbeitgeber

123 Top 3 Studiengänge

1. Ingenieurwesen | 2. Wirtschaftswissenschaften | 3. Verwaltungswissenschaften



Empfehlung

Da die Unentschlossenen rund ein Viertel der Teilnehmenden stellen, gilt es passende Instrumente zu entwickeln, um die Gruppe gezielt ansprechen zu können und den **großen Anteil unentschlossener Studierender** vom Öffentlichen Dienst zu überzeugen. Personaler könnten verstärkt die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit in den Vordergrund rücken, aber auch durch flexible Arbeitszeiten die Rahmenbedingungen verbessern. Zur Erreichung eines besseren Images gilt es, Arbeitgebermarken zu entwickeln und den Öffentlichen Dienst gesamtgesellschaftlich besser zu verorten.

Mit Design Thinking Ideen und Konzepte kreativ entwickeln und umsetzen



Ein Praxisbeispiel

Es ist weit verbreitet. Aber trifft es auf die Realität zu? Das Klischee von „verstaubten Bürokraten“, die wenig flexibel und serviceorientiert sind. Als Digitalisierungspartner der öffentlichen Hand erlebt Fujitsu das häufig anders. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind motiviert, wollen etwas für das Gemeinwohl erreichen und sind bereit, neue Wege zu gehen. Ein Praxisbeispiel: Im Dezember 2018 haben sich 20 Beschäftigte aus Kommunal-, Landes- und Bundesverwaltungen, aus der Wirtschaft und der Wissenschaft für einen halben Tag auf Einladung von Fujitsu getroffen, um in einem Design-Thinking-Workshop Ideen und Umsetzungsmöglichkeiten für einen besseren Bürgerservice zu erarbeiten. Aber nicht abstrakt, sondern konkret, und zwar an der Lebenslage „Umzug“ orientiert. Mit der von Fujitsu entwickelten HXD-Methode (Human Experience Design) wurden Personas, Bedürfnisse und Nutzen betrachtet und neue Wege für die Leistungserfüllung entwickelt. Ute Umzug, Gerhard Gewiss, Bettina Bau, Manfred Netz und Sarah Sicher hießen die Personas. Die eine ist bequem und souverän, der andere gewissenhaft und sinnsuchend. Die eine will den Aufwand geringhalten und sucht nach Mehrwerten, der andere sucht nach guten Mitarbeitern und will rechtliche Regulierungen abbauen. So unterschiedlich die Motive, Interessen und Bedürfnisse auch sind, eines haben sie gemein-

sam. Alle Beteiligten wollen, dass es einfacher wird. Denn bei einem Umzug fallen zahlreiche Prozesse in Verwaltung und Wirtschaft an. Diese laufen oft unkoordiniert nebeneinander. Es werden immer wieder dieselben Daten erfasst. Einige Prozesse werden digital unterstützt, andere laufen analog. In dem Workshop haben die Teilnehmer nach Wegen aus diesem Dilemma gesucht. Es ging darum, Mehrwerte einer sicheren Verknüpfung von dezentralen Datenbeständen für die unterschiedlichen Beteiligten nutzbar zu machen. Enorm war es, welche Kreativität die Teilnehmenden in nur 2,5 Stunden zielgerichtet freigesetzt haben: „Gerhard, der effiziente BÜRGERLOTSE“, „Miet-me-Plattform“, „DDSV – Dezentrale Daten Sicher Vernetz“, „Co-Creation“ und „SoSi – Sorglos Sicher“ – so lauteten die Titel der entworfenen Konzepte. Die Teilnehmenden entwickelten interessante Ansätze für eine Lösung, arbeiteten wesentliche Knackpunkte für die weitere Entwicklung heraus und betrachteten Nutzen und Möglichkeiten neuer Technologien bzw. Lösungen wie Chatbots, Blockchain oder Künstliche Intelligenz. Natürlich ist das nur ein Beispiel aus dem Arbeitsalltag. Und ein solcher Workshop findet nicht jeden Tag statt. Aber das Beispiel zeigt, wie innovativ Problemlösungen in der öffentlichen Verwaltung angegangen werden können. Übrigens ganz unabhängig von der Hierarchieebene.

Empfehlungen

Was der Öffentliche Dienst nun tun kann

1

In eine moderne Arbeitsorganisation investieren: Über die unterschiedlichen Studiengänge hinweg, hat eine moderne IT-Ausstattung große Bedeutung für die Arbeitgeberattraktivität. Adäquate Smartphones, Tablets oder Laptops sind, zusammen mit einem digitalen Workflow, eine notwendige Voraussetzung für mobiles Arbeiten, was zu einer durchgängig wichtigen Anforderung der Studierenden an ihren Arbeitgeber geworden ist. Investitionen und Umstrukturierungsprozesse zur Ermöglichung mobilen Arbeitens sind daher von besonderer Bedeutung für die Arbeitgeberattraktivität des Öffentlichen Dienstes.

2

Werkstudententätigkeiten und Praktika als Rekrutierungskanal nutzen: Das Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst hat gezeigt, dass Studierende, die schon Erfahrungen im Öffentlichen Dienst gesammelt haben, stärker in den Öffentlichen Dienst streben. Es gilt daher, Studierenden möglichst vielfältige Angebote zu machen, wie sie mit dem Öffentlichen Dienst als Arbeitgeber in Kontakt kommen. Auf diese Weise können Talente frühzeitig identifiziert, gefördert und für eine spätere Beschäftigung gesichert werden. Dänemark kann hier als gutes Vorbild dienen.

3

Individuelle Karrierepfade entwickeln: Viele Studierende wünschen sich vom Arbeitgeber die Darstellung persönlicher Karriereperspektiven. Durch den demografischen Wandel steigen in den nächsten Jahren viele Führungskräfte aus dem Öffentlichen Dienst aus. Dadurch ergeben sich auch Chancen für einen starken „Aufstiegskanal“ innerhalb der Verwaltung. Diesen gilt es von Seiten der Verwaltungen systematisch zu entwickeln und sichtbar zu machen. Die noch zu generelle Weiterbildung muss zu einem „Talent Management“ ausgebaut werden.

4

Attraktives und authentisches Arbeitgeberimage erarbeiten: Den Studierenden ist das Image ihres zukünftigen Arbeitgebers wichtig. Jedoch betreiben viele Arbeitgeber der öffentlichen Hand derzeit keine aktive Arbeitgebermarkenbildung. Damit verpassen sie die Chance, ihr Image auf den Arbeitsmärkten mit zu gestalten und überlassen es einem Mix aus gängigen (Vor-)Urteilen über die Arbeit in Behörden und einer Vermischung mit der allgemeinen Leistungserbringung der öffentlichen Hand. Dies erschwert nicht nur die Personalrekrutierung, sondern belastet auch die Mitarbeiterbindung – denn auch die bereits vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen sich mit ihrem Arbeitgeber und Dienstherren identifizieren.

„Es gibt im Öffentlichen Dienst kaum Motivation mehr zu machen als man muss. Fehlende Boni- oder Prämiensysteme tun ihr Übriges dazu. Auch das starre Beförderungsprinzip (Laufbahnprinzip) schreckt mich ab. Ich stelle mir hier vielmehr eine Förderung der Besten vor.“

Antwort auf die Frage zu:

„Vor- und Nachteile im Öffentlichen Dienst“

5

Ausdifferenziertes Werteprofil erkunden und darstellen: Sicherheit ist ein klassischer Wert des Öffentlichen Dienstes, der auch von einer Mehrheit der Studierenden geschätzt wird. Aber das Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019 zeigt auch, dass Sicherheit alleine nicht mehr ausreichen wird, um Studierende für den Öffentlichen Dienst zu gewinnen. Für die Verwaltung gilt es, ihr individuelles Werteprofil zu erkunden und nach außen darzustellen um den Bewerberinnen und Bewerbern einen Abgleich ihrer Werte mit denen des Arbeitgebers zu ermöglichen. Gemeinsame strategische Oberziele, bis auf die Arbeit des einzelnen Mitarbeiters runtergebrochen, erhöhen zugleich die Mitarbeitermotivation und -bindung.

6

Offene und innovative Arbeitskultur herstellen: Das Nachwuchsbarometer zeigt den Wunsch der Studierenden nach einer stärkeren Selbstorganisation und Freiräumen sehr deutlich. Sie wünschen sich eine Arbeitskultur die Gestaltungsspielräume bietet, Eigeninitiativen zulässt und selbstverantwortliche Teams ermöglicht. Es gilt, solch eine „agile Arbeitskultur“ auch über IT-Abteilungen hinaus, in der gesamten Organisation zu etablieren. Dafür brauchte es ein ermöglichendes Führungsverständnis und zeitliche Freiheiten, in denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich an internen Innovationswerkstätten, Laboren oder anderen offenen Formaten beteiligen können.

7

Personelle und finanzielle Ressourcen für Personalmarketing bereitstellen: Personalmarketing ist für viele Verwaltungen eine noch neue Aufgabe. Aber z.B. mit dem Aufbau und der Pflege der Arbeitgebermarke und des Arbeitgeberauftritts, dem Einrichten und Bespielen zielgruppengerechter (Social Media-) Kanälen und der Gestaltung einer überzeugenden „Bewerberreise“ bringen personelle und finanzielle Investitionen in Personalmarketing einen entscheidenden Vorteil bei der Gewinnung von Bewerbern. Dabei sorgt das Personalmarketing nicht nur für eine Verbesserung der Personalrekrutierung, sondern unterstützt auch den internen Kulturwandel und stärkt die Mitarbeiterbindung.

8

Bewerbungsprozesse verschlanken und digitalisieren: Das Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst zeigt, dass Studierende sich einen Bewerbungsprozess wünschen, der im Schnitt maximal zweieinhalb Monate dauert. Dies ist für den Öffentlichen Dienst nur schwer einzuhalten. Zwar sollte ein digitaler Bewerbungsprozess mittlerweile auch im Öffentlichen Dienst Standard sein, allerdings gilt es, auch die Mitbestimmungsrechte praktikabel zu gestalten, um die Bewerbungsdauer zu reduzieren. Die Verwaltungen müssen sich zukünftig „One-Click-Bewerbungen“ öffnen und sollten sich in die Lage versetzen, qualifizierten und gefragten Bewerbern sofort eine Zusage zu erteilen, bevor ihnen ein anderer Arbeitgeber zuvorkommt.

9

Flexibilisierung von Verdienstmöglichkeiten: Das Tarif- und Besoldungsrecht bringt viele Vorteile mit sich, z.B. für Lohntransparenz und Gleichberechtigung. Jedoch ist das starre System gerade bei Mangelberufen hinderlich. Hier gilt es mehr Flexibilität zuzulassen, z.B. über optionale Vergütungsbestandteile, Zulagen oder einen Ausbau der Benefits.

10

Jedes Talent ist einzigartig – die Umkehr am Bewerbermarkt konsequent berücksichtigen: Das Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst zeigt, dass nicht nur jeder Studiengang sondern im Grunde jede Studentin und jeder Student individuelle Anforderungen und Wünsche an den Öffentlichen Dienst als Arbeitgeber formuliert. Für die zukünftige Gewinnung von Fachkräften und Talenten gilt es, all diese Wünsche und Anforderungen, z.B. an den Bewerbungsprozess und die Arbeitszeiten, zu berücksichtigen, die Bewerber abzuholen, ihnen ein gutes Gefühl zu geben und sie in ihrer gesamten Art und Weise als einzigartige und wertvolle Fachkräfte zu begreifen.

Neuer Schwung für die Verwaltungsdigitalisierung: Studierende können im Joint Innovation Lab in Lübeck forschen & arbeiten



Das Land Schleswig-Holstein, die Universität zu Lübeck und die MACH AG schaffen mit dem Joint Innovation Lab (JIL) eine Plattform, die die Entwicklung leistungsfähiger digitaler Innovationen in der öffentlichen Verwaltung fördert. Erste Forschungsthemen, die MACH bereits mit dem Institut für Multimediale und Interaktive Systeme (IMIS) der Universität zu Lübeck bearbeitete sind z. B. der Einsatz von Augmented Reality bei der Bearbeitung von Bauanträgen und die Verknüpfung mit einer digitalen Bauakte, um Bearbeitungszeiten zu verkürzen. Im Joint Innovation Lab stehen Menschen mit ihren Bedürfnissen klar im Vordergrund. Die Software-Entwicklung wird daher menschenzentrierten Entwicklungsprozessen folgen. So soll der Digitalisierungsprozess in den öffentlichen Verwaltungen durch ein agiles Vorgehen und die enge Zusammenarbeit von Verwaltung, Wissenschaft und Wirtschaft wesentlich beschleunigt werden. Dabei entsteht die Geschwindigkeit daraus, dass die sonst einzeln agierenden Bereiche fokussiert und zielorientiert zusammenarbeiten und sich gegensei-

tig inspirieren. Das JIL ist so in der Lage, in kürzester Zeit erste Prototypen zu erstellen sowie innovative und wirkungsvolle Lösungen zu entwickeln. Das gemeinsame Arbeiten im JIL wird auch die Prozesse der jeweiligen beteiligten Organisationen in ihren Einzelaufgaben voranbringen, da es einen erkenntnisreichen Forschungs- und Gestaltungsprozess in Gang setzt. Dabei folgt das JIL insgesamt einem offenen, kooperativen Ansatz: Behörden, genauso wie Forschungseinrichtungen, Studenten und Unternehmen können Teil des Labs werden. Es sollen gezielt praxisnahe Projektpartnerschaften statt großer abstrakter Netzwerke geschlossen werden. Bereits jetzt ist das Interesse an einem Mitwirken im Joint Innovation Lab groß. In Planung befindet sich u. a. eine Zusammenarbeit mit der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung in Altenholz (FHVD) im Bereich der Fort- und Weiterbildung angehender Verwaltungsmitarbeiter. *Weitere Informationen liefert:*

→ www.jil.sh

Unsere Partner

Vielen Dank für die Unterstützung!



Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat

Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) ist eine moderne Behörde mit einem vielfältigen Aufgabenspektrum für die rund 1.800 Beschäftigten. Hierzu zählen die Öffentliche Sicherheit, die Ausländer- und Asylpolitik, die Heimatpolitik, der Öffentliche Dienst, die Modernisierung der Verwaltung, das Verfassungsrecht, Bevölkerungsschutz, Bauwesen, Stadtentwicklung, Raumordnung bis hin zum Sport. Personalthemen des öffentlichen Diensts werden auch im BMI wahrgenommen. Das BMI gestaltet die rechtlichen Grundlagen der Dienst- und Arbeitsverhältnisse für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes entscheidend mit und unterstützt einen ressortübergreifenden Austausch zwischen den Bundesbehörden zum Thema Personalgewinnung und -entwicklung.

→ www.bmi.bund.de



IT Baden-Württemberg

Die IT Baden-Württemberg (BITBW) ist die zentrale IT-Dienstleiterin für die gesamte Landesverwaltung in Baden-Württemberg. Mit ihren rund 530 Mitarbeitenden gewährleistet sie die informationstechnische Grundversorgung für die unmittelbare Landesverwaltung und bietet darüber hinaus den Dienststellen und Einrichtungen des Landes zahlreiche IT-Dienstleistungen z. B. für Fachverfahren an. Zu den Hauptaufgaben der BITBW zählen u.a. die Bereitstellung der gesamten Bürokommunikation (Arbeitsplatzrechner, Software bis hin zur Telefonie), Netzdienste und die Sicherstellung des sicheren Zugangs zum Internet sowie der Betrieb von Rechenzentren.

→ www.bitbw.de



Das Demographie Netzwerk

ddn - Das Demographie Netzwerk - ist das Unternehmensnetzwerk für Demographie. Rund 300 Unternehmen und Organisation haben sich im ddn e.V. zusammengeschlossen, um den Herausforderungen des demographischen Wandels in der Wirtschaft vorausschauend zu begegnen. Unter dem Dach der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) organisiert ddn den Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen und die Vernetzung von Wissenschaft und Praxis. Die Mitglieder engagieren sich in regionalen Netzwerken sowie in Arbeits- und Themenkreisen, um voneinander zu lernen und gemeinsame, kreative und unkonventionelle aber praktische Lösungen für neue Herausforderungen zu entwickeln. Das gemeinsame Ziel der ddn Mitglieder ist es, den demographischen Wandel rechtzeitig als Chance zu begreifen und aktiv mitzugestalten.

→ www.demographie-netzwerk.de



Deutsche Rentenversicherung Bund

Als größte Trägerin der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland betreut die Deutsche Rentenversicherung Bund über 23 Mio. Versicherte und 10 Mio. Rentnerinnen und Rentner. Jährlich werden rund 675.000 Rentennewanträge sowie über 853.000 Anträge auf Leistung zur Rehabilitation bearbeitet. Der Prüfdienst führt jährlich über 400.000 Betriebsprüfungen durch. Am Hauptsitz in Berlin und an den Dienststellen Brandenburg an der Havel, Gera, Stralsund und Würzburg arbeiten über 24.500 Mitarbeitende. Über 1.000 Nachwuchskräfte befinden sich entweder in einer Ausbildung bzw. Einstiegsqualifizierung oder absolvieren ein duales Studium. Die Kampagne „Macht mit Sicherheit Sinn“ unterstützt die Deutsche Rentenversicherung Bund bei der Nachwuchskräftegewinnung; zudem gibt es stets einen hohen Fachkräftebedarf.

→ www.deutsche-rentenversicherung.de/Bund



Fabasoft

Fabasoft zählt zu den führenden Softwareproduktunternehmen für elektronisches Dokumenten-, Prozess- und Aktenmanagement in Europa. Prominente Projekte wie die Einführung der E-Akte in der Bundesverwaltung (E-Akte Bund) oder im Land Rheinland-Pfalz befinden sich gerade in der Umsetzung. Die Einführung der E-Akte im Freistaat Bayern ist bereits weit fortgeschritten und zählt zu den Vorzeigeprojekten in Deutschland.

→ www.fabasoft.com



Fujitsu

Fujitsu ist der führende japanische Anbieter von Informations- und Telekommunikations-basierten (ITK) Geschäftslösungen und bietet eine breite Palette an Technologieprodukten, -lösungen und -dienstleistungen, das von Endgeräten über Rechenzentrumslösungen, Managed und Maintenance Services und Cloud-Lösungen bis hin zum Outsourcing reicht. Fujitsu nutzt seine ITK-Expertise, um die Zukunft der Gesellschaft gemeinsam mit seinen Kunden zu gestalten. In der Region Central Europe erzielte Fujitsu im Geschäftsjahr 2017 (zum 31. März 2018) einen Umsatz von rund 1.8 Milliarden Euro. Mit über 10.000 Channel-Partnern in Deutschland, Österreich und der Schweiz verfügt Fujitsu zudem über eines der leistungsfähigsten Partnernetzwerke der Branche.

→ www.fujitsu.com/de



Initiative Neue Qualität der Arbeit

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist Initiator und Impulsgeber der Initiative Neue Qualität der Arbeit. Alle relevanten Akteure der deutschen Arbeitswelt, darunter die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, die Gewerkschaften, die Bundesagentur für Arbeit, das BMAS sowie neben dem Bund auch Vertreter aus den Ländern und den kommunalen Spitzenverbänden gehören zum Netzwerk der Initiative. Mit den beteiligten Akteuren werden Ansätze einer modernen Unternehmenskultur und zukunftsorientierten Personalpolitik entwickelt und in die Unternehmen und Verwaltungen getragen. Angebote der Initiative umfassen Handlungshilfen, Praxisbeispiele, online-Plattform und Formate für einen Wissens- und Erfahrungsaustausch, Beratung und Begleitung von betrieblichen Veränderungsprozessen im Kontext Digitalisierung, Arbeiten 4.0 und zukunftsfähige Unternehmenskultur bis hin zur Förderung von Projekten und Experimentierräumen.

→ www.inqa.de/DE/Angebote/Oeffentlicher-Sektor



Kununu

kununu ist mit über 3 Millionen Bewertungen zu mehr als 800.000 Unternehmen die größte Arbeitgeber-Bewertungsplattform in Europa. Was vor zehn Jahren als revolutionäre Start-up-Idee in Wien begann, veränderte das Verhalten, wie wir uns heute über Unternehmen und potenzielle Arbeitgeber informieren. Gleichzeitig bietet kununu Unternehmen eine unverzichtbare Plattform, um sich als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren und ihre Stärken und Vorteile aktiv zu kommunizieren. kununu wurde 2007 gegründet und beschäftigt aktuell rund 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Standorten Wien, Boston, Porto und Berlin.

→ www.kununu.com/at/kununu



MACH AG

Digitalisierung von Papier-Akten, mehr Transparenz im Finanzhaushalt oder moderne Personalprozesse – die MACH AG unterstützt seit 1985 öffentliche Verwaltungen bei Digitalisierungsvorhaben. Wir leben den Anspruch, digital zu denken und menschlich zu handeln. Mit Expertise und eigener Software stärken wir nachhaltig unsere Kunden – und damit Deutschland. Mehr als 100.000 Nutzer in Bundes- und Landesbehörden, Kommunen, Kirchenverwaltungen, Lehr- und Forschungseinrichtungen sowie Nicht-Regierungsorganisationen vertrauen heute auf unsere Lösungen. Dabei profitieren die Einrichtungen von unserem ganzheitlichen Ansatz. Denn Software, Beratung und Betrieb kommen bei MACH aus einer Hand. So macht Verwaltung Zukunft.

→ www.mach.de



Recrudo

Recrudo ist die Online-Jobbörse in der DACH-Region mit erfolgsorientierter Bezahlung. Das heißt: abgerechnet wird ausschließlich pro erfolgreich eingegangener Bewerbung. Dabei können Stellenangebote für alle Branchen, Berufe und Vertragsformen unbegrenzt geschaltet werden. Jede Stellenanzeige wird zu über 30 Jobsuchmaschinen gestreut. Außerdem verfügt Recrudo über eine einzigartige Partnerschaft zu dem Gruppennetzwerk Studireach mit einer Reichweite von über 1 Millionen Mitgliedern. Mit diesem Einflussbereich und unserem Partner Hochschulteam Deutschland erreichen wir potentielle Bewerberinnen und Bewerber wie kaum ein anderer. Ob mobil, online oder in den sozialen Netzwerken, wir kennen die Ansprüche und Bedürfnisse unserer Kunden und begegnen ihnen mit höchster Hingabe und Engagement.

→ www.recrudo.com



SAP

Als Cloud-Company powered by SAP HANA ist SAP Marktführer für Geschäftssoftware und unterstützt Unternehmen jeder Größe und Branche dabei, ihre Ziele bestmöglich zu erreichen: 77 % der weltweiten Transaktionserlöse durchlaufen SAP-Systeme. Unsere Technologien für maschinelles Lernen, das Internet der Dinge und fortschrittliche Analyseverfahren helfen unseren Kunden auf dem Weg zum intelligenten Unternehmen. SAP unterstützt Menschen und Unternehmen dabei, fundiertes Wissen über ihre Organisationen zu gewinnen, fördert die Zusammenarbeit und hilft so, dem Wettbewerb einen Schritt voraus zu sein. Wir vereinfachen Technologie für Unternehmen, damit sie unsere Software einfach und nach ihren eigenen Vorstellungen nutzen können. Unsere End-to-End-Suite aus Anwendungen und Services ermöglicht es mehr als 425.000 Kunden, profitabel zu sein, sich stets neu und flexibel anzupassen und etwas zu bewegen. Mit einem globalen Netzwerk aus Kunden, Partnern, Mitarbeitern und Vordenkern hilft SAP die Abläufe der weltweiten Wirtschaft und das Leben von Menschen zu verbessern.

→ www.sap.com

Redaktion

Projektleitung – Carsten Köppl, Next:Public

Redaktion – Michael Fulde, Next:Public

Design – Julian O'Swald, Next:Public

Datenaufbereitung & Datenauswertung

Christina Dozenko & Stephan Löbel, Stein-Hardenberg-Institut

Michael Fulde, Next:Public

Impressum

Next:Public GmbH | Gonthardstr. 11 | 10178 Berlin

Geschäftsführer: Carsten Köppl | Amtsgericht Berlin Charlottenburg | HRB 190636 B

www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de