

NEU: Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019

www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de

Start beim Staat?

Was Studierende vom
Öffentlichen Dienst als
Arbeitgeber erwarten

www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de

Next:Public – für eine zukunfts feste Verwaltung

„Personal ist die wichtigste Ressource zur Erbringung öffentlicher Dienstleistungen“

Beratungsschwerpunkte, spezialisiert auf den Öffentlichen Dienst:

- Employer Branding / Arbeitgeberattraktivität / Personalmarketing / Bewerberprozessmanagement / Candidate Experience / Personalstrategien / Altersstrukturanalysen / Zielgruppenanalysen
- New Work / Digital Leadership
- Interne Kommunikation / Social Media Strategien
- Referenzen (Auswahl):



Eine Verwaltung ohne qualifiziertes Personal ist wie ...



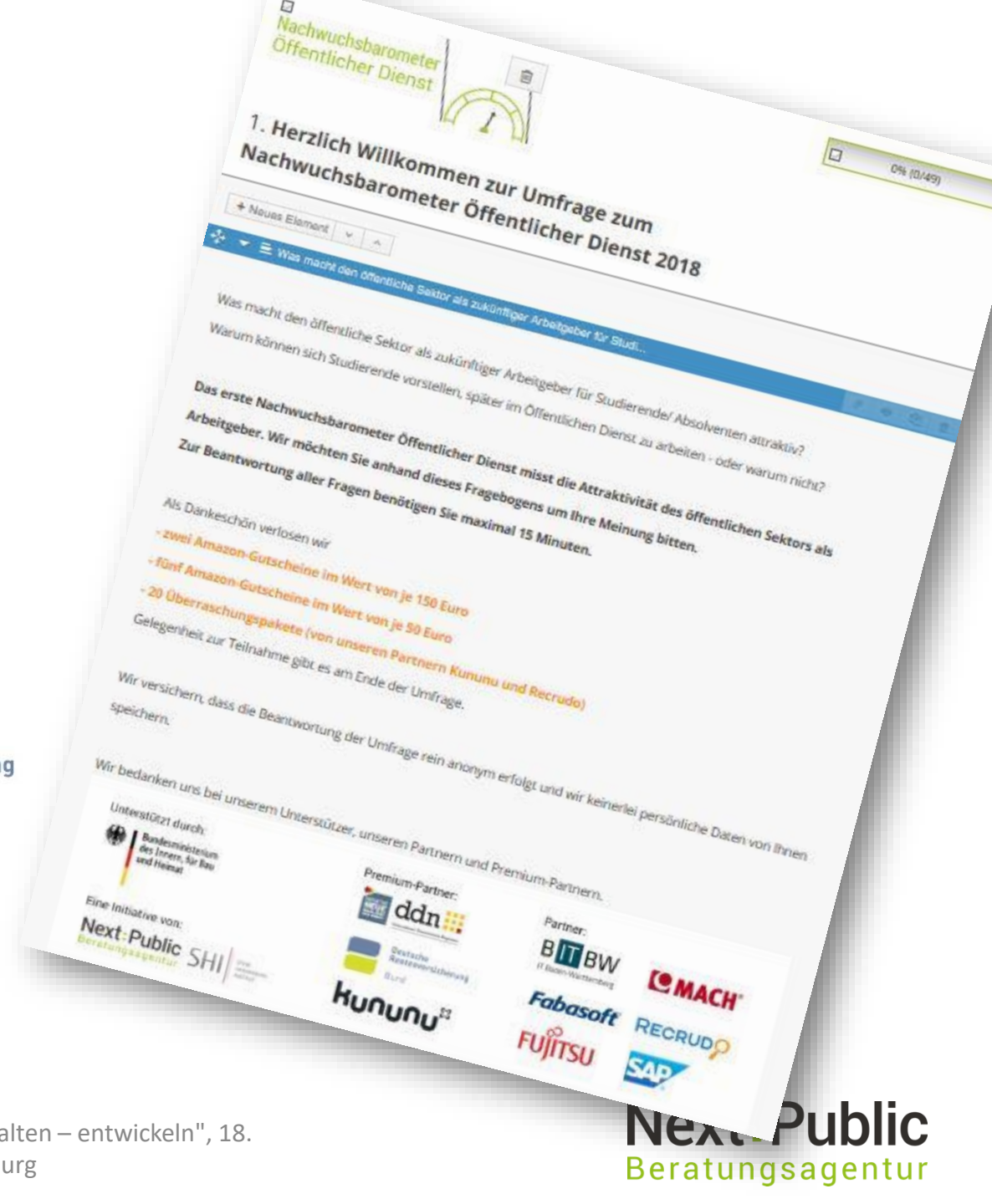
Was erwarten die Generationen Y & Z vom ÖD?

- Bzgl. Beschäftigungsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten, Karriere, Unternehmenskultur, Führung und Zusammenarbeit, flexible Arbeitszeitmodelle, (IT-)Arbeitsplatzausstattung...
- Wie muss ein (idealer) Bewerbungsprozess aussehen?
- Wie sieht die Zielgruppe aus und welche Anforderungen stellt sie an den Arbeitgeber?



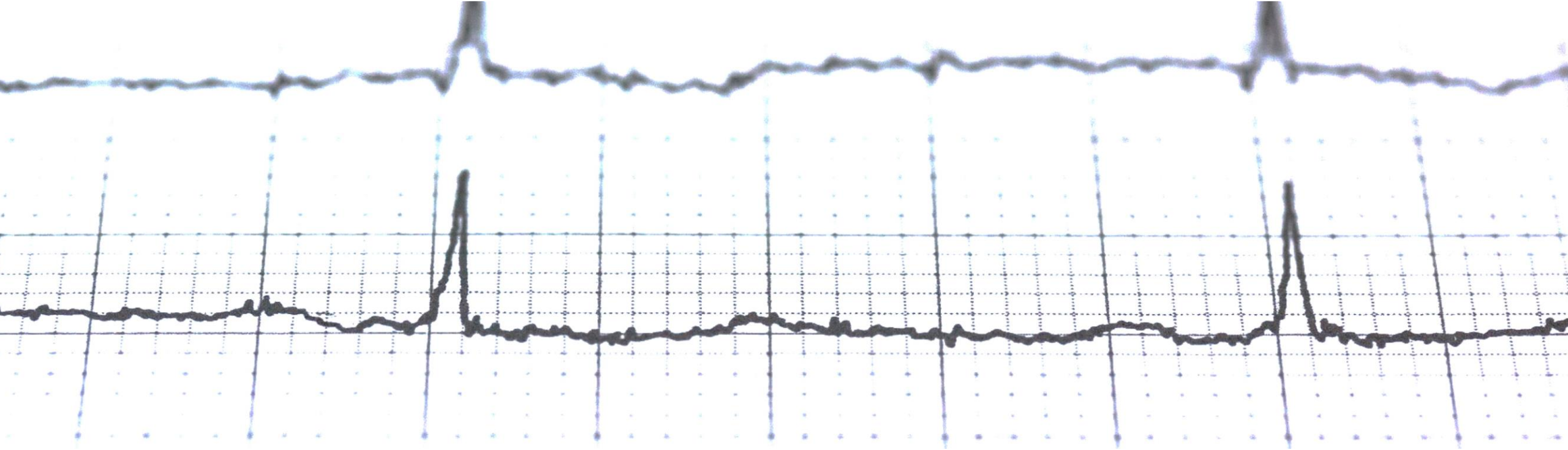
Umfrage

- Umfragetool: LamaPoll
- Umfragezeitraum: 3. Juli bis 20. Oktober 2018
- Beworben vom Partner Recrudo, mit Eigenanzeigen über Facebook und Anschreiben aller Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland
- **Umfrageergebnisse stehen als Open Data zur Verfügung**
- Partner:



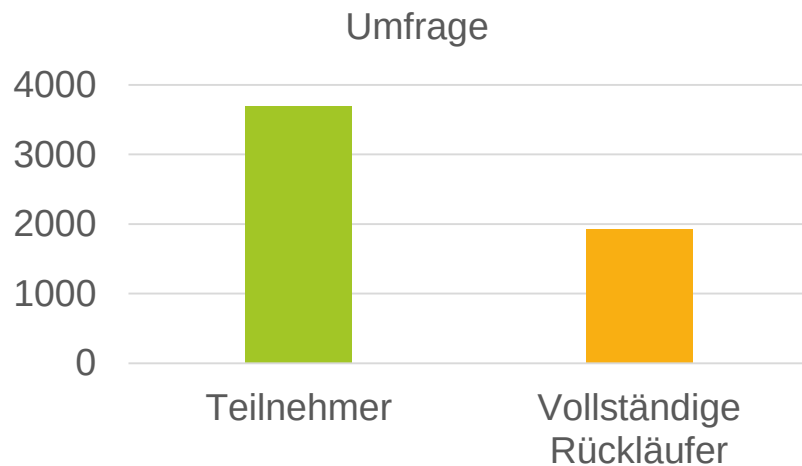
Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019

Basics



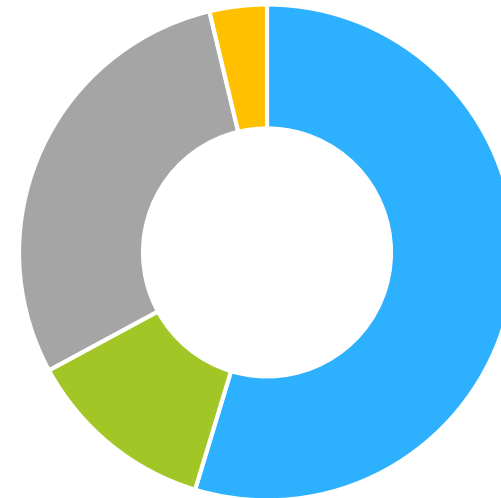
Teilnehmer

- Knapp 2.000 vollständige Rückläufer
- 41 % Männer, 59 % Frauen
- 9 % mit Migrationshintergrund



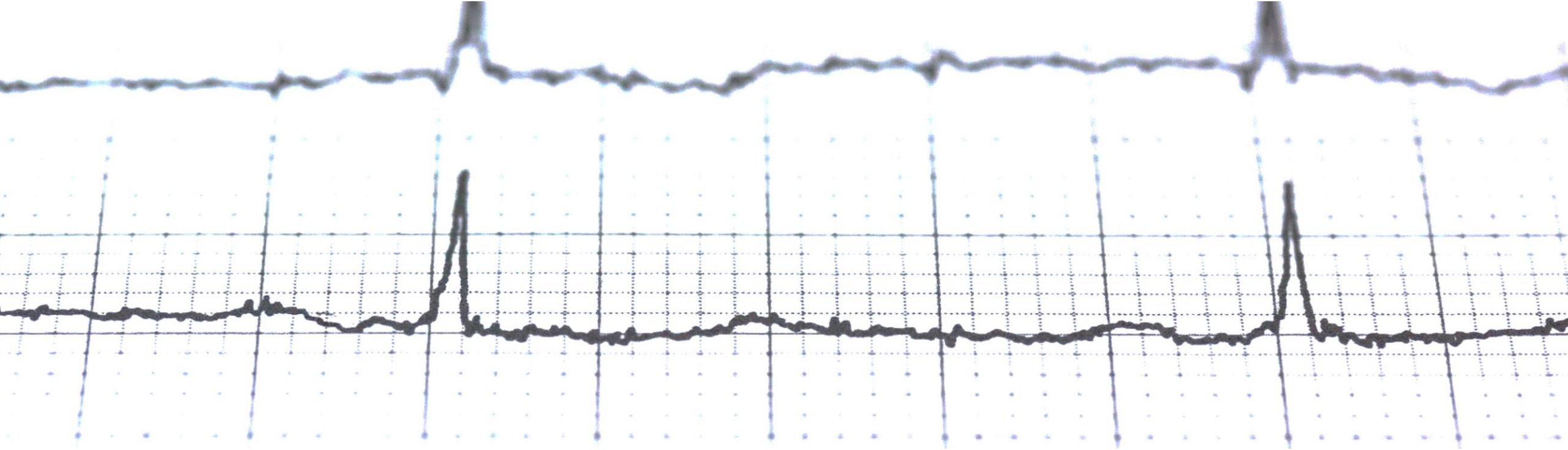
Art der Hochschule

- 55 % Fachhochschule
- 29 % Universität
- 12 % Duale Hochschule
- 4 % Andere



Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019

Zentrale Erkenntnisse – Einstellungen ggü. dem ÖD



Zentrale Erkenntnisse

- 58 % aller Studierenden streben eine Tätigkeit im ÖD an
- 44 % hoffen auf eine Verbeamtung

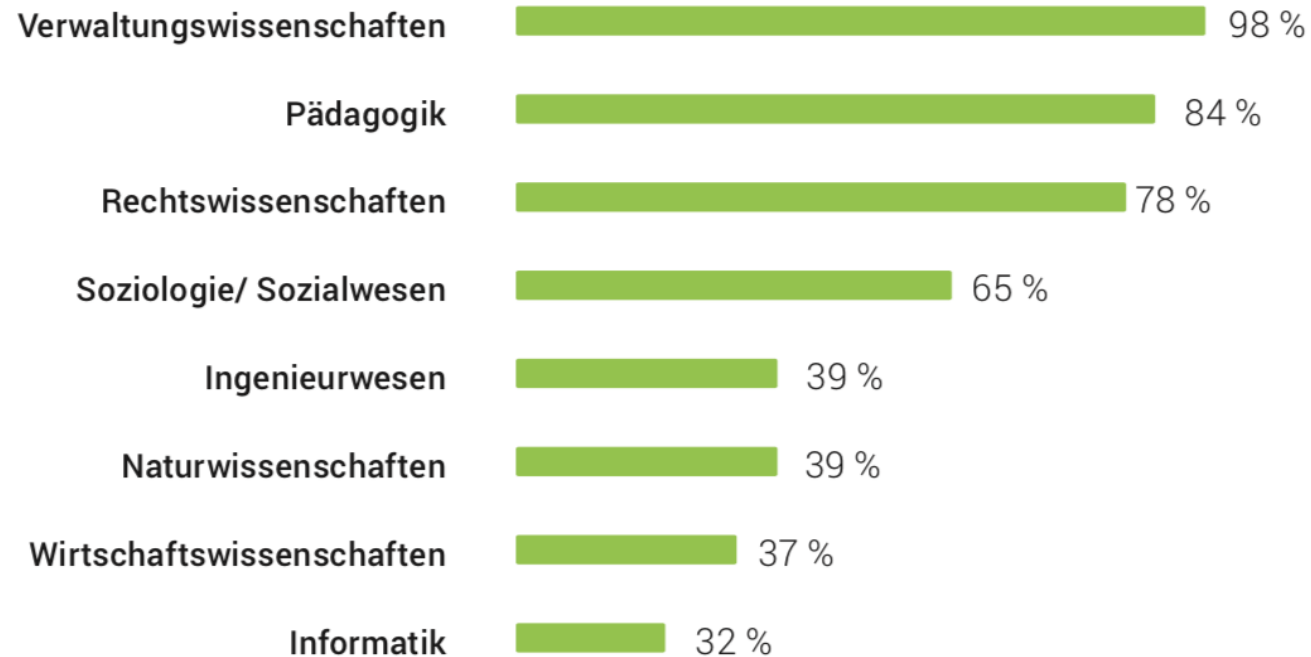


Zentrale Erkenntnisse

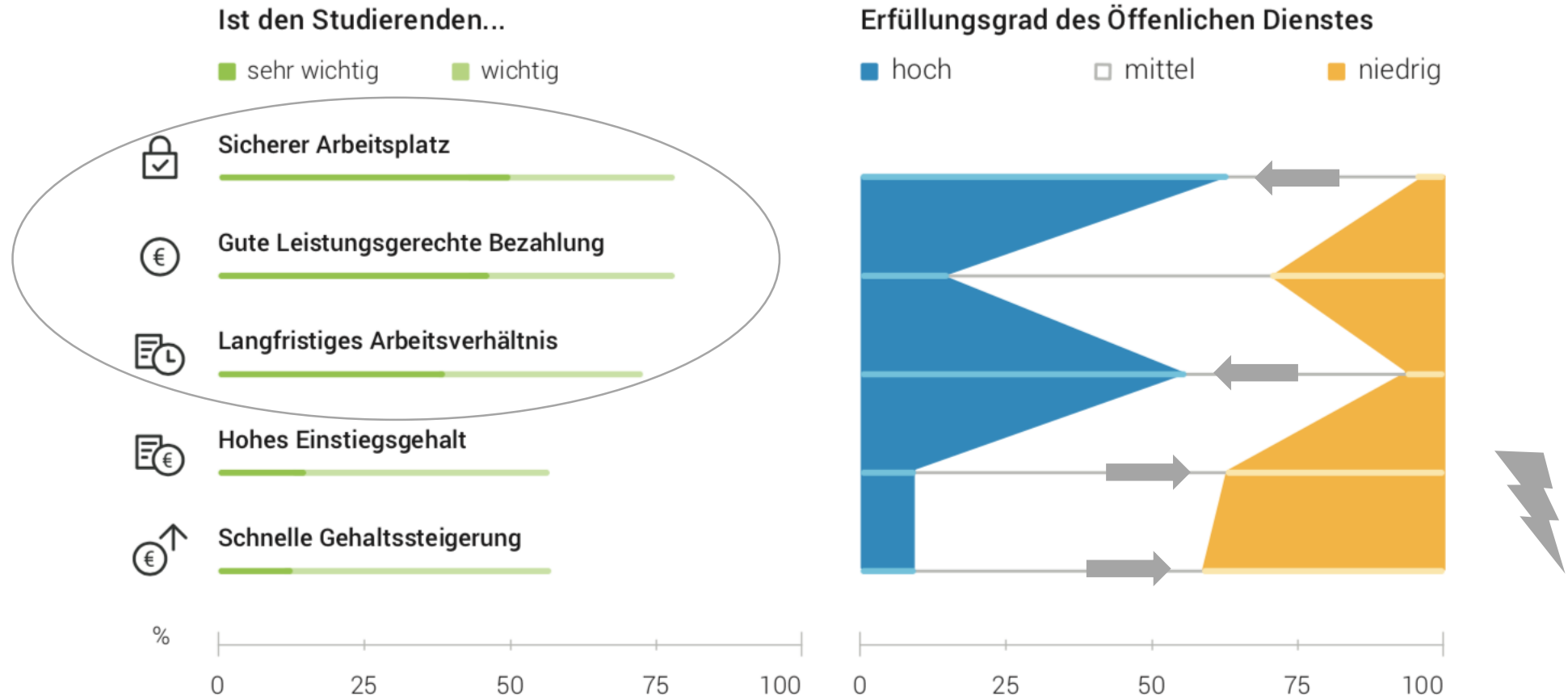
- Herausforderung 1: Die hohe Bereitschaft der Studierenden eine Tätigkeit im Öffentlichen Dienst zu übernehmen auch in Bewerbungen überführen.
- Herausforderung 2: Was charakterisiert die Studierenden? Was sind die Hemmnisse der Studierenden, die nicht in den Öffentlichen Dienst wollen? Wie können spezifische Studiengänge gezielt angesprochen werden?

Zentrale Erkenntnisse II

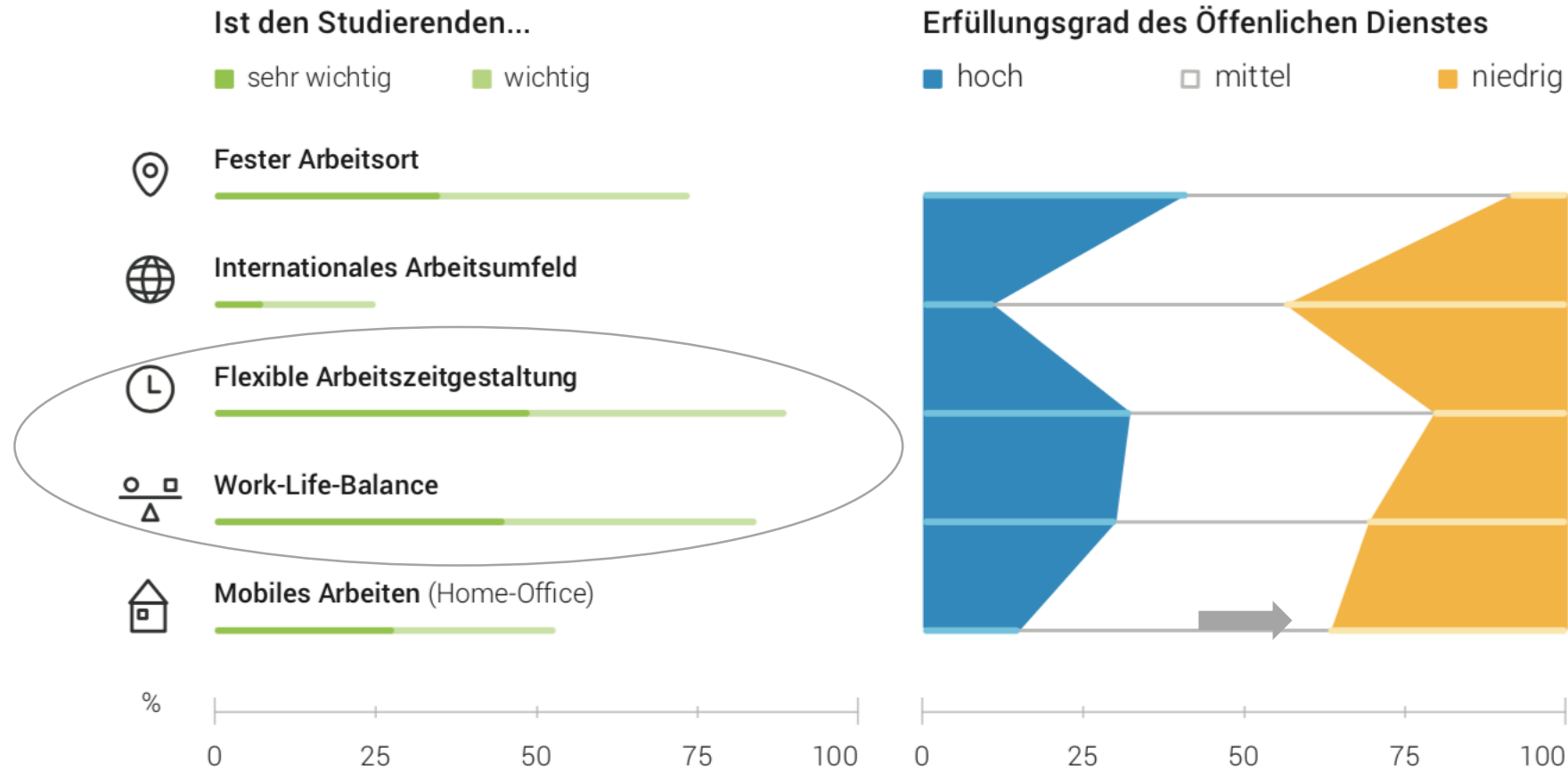
Anzahl der Studierenden, die in den Öffentlichen Dienst streben
(nach Fachstudiengängen)



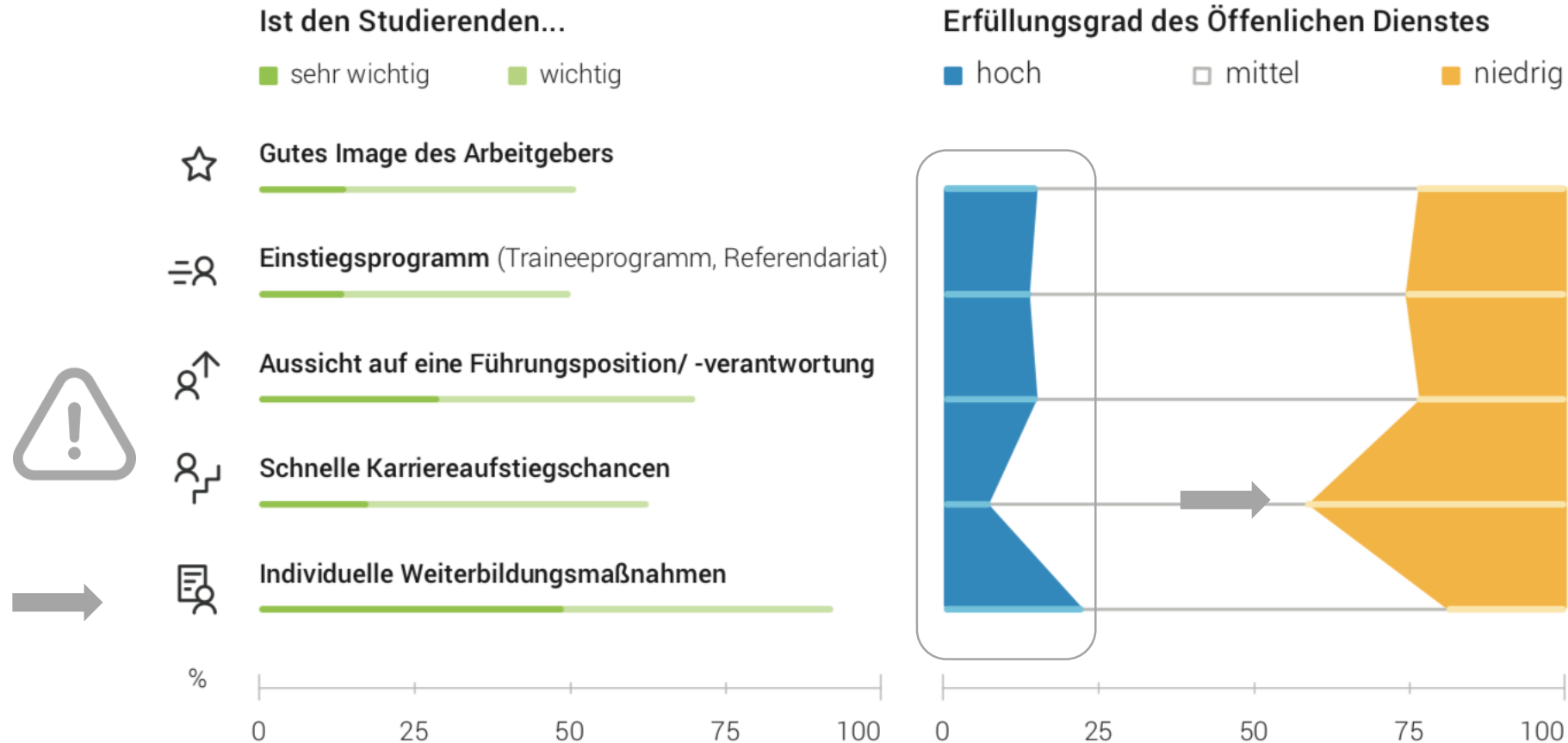
Vertragskriterien im Öffentlichen Sektor



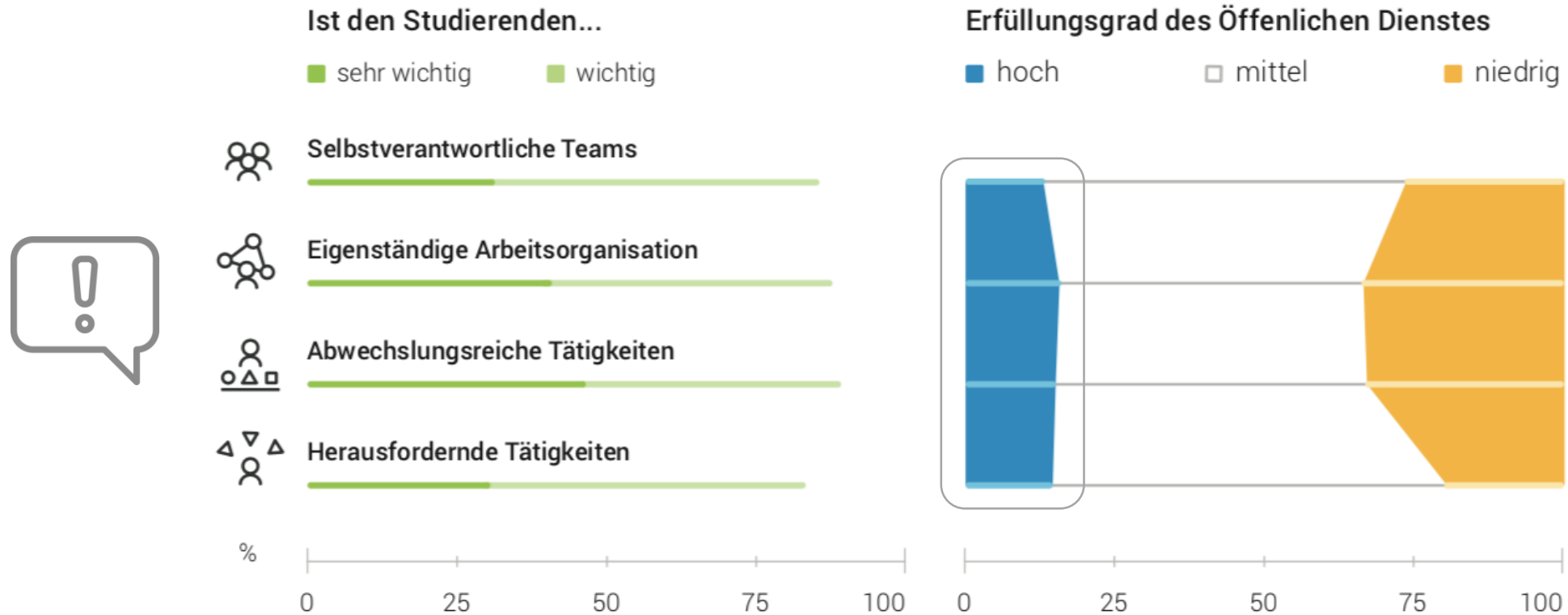
Gestaltungsmöglichkeiten des Berufslebens



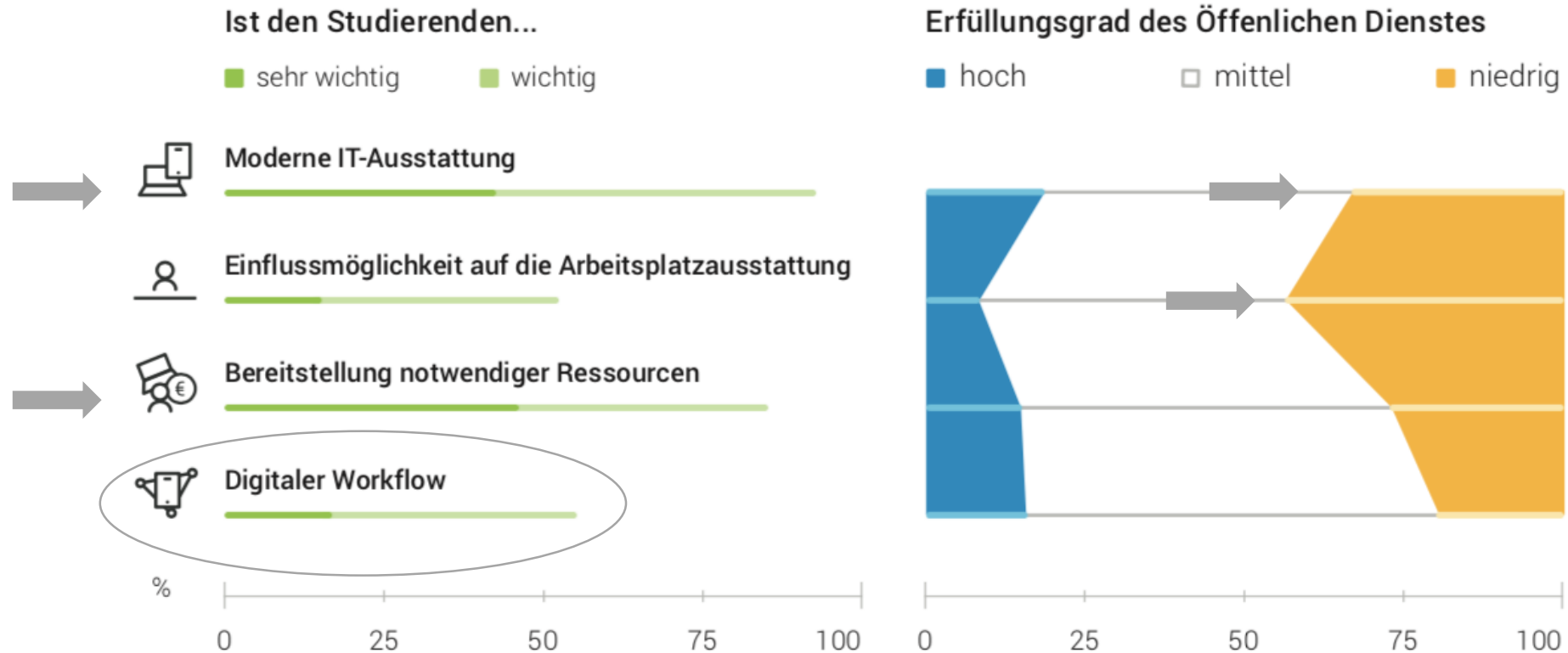
Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten



Arbeitsorganisation



Moderner Arbeitsplatz



"Der öffentliche Sektor als Arbeitgeber bietet vor allem Sicherheit. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist hier gegeben." *

* Antwort eines Teilnehmers

Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019:

Was halten Sie vom Öffentlichen Dienst als Arbeitgeber?

www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de

"Der Öffentliche Dienst bietet zu wenig Flexibilität in den Hierarchien und Arbeitsgewohnheiten. Neue Ideen werden oft abgeblockt." *

* Antwort eines Teilnehmers

Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019:

Was hält Sie davon ab, sich im Öffentlichen Dienst zu bewerben?

www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de

"Das starre Beförderungsprinzip
im Öffentlichen Dienst
schreckt mich ab.
Ich stelle mir vielmehr eine
Förderung der Besten vor." *

* Antwort einer Teilnehmerin am
Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019
Was hält Sie davon ab, sich im Öffentlichen Dienst
zu bewerben?

Bewerbungsverfahren

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*)

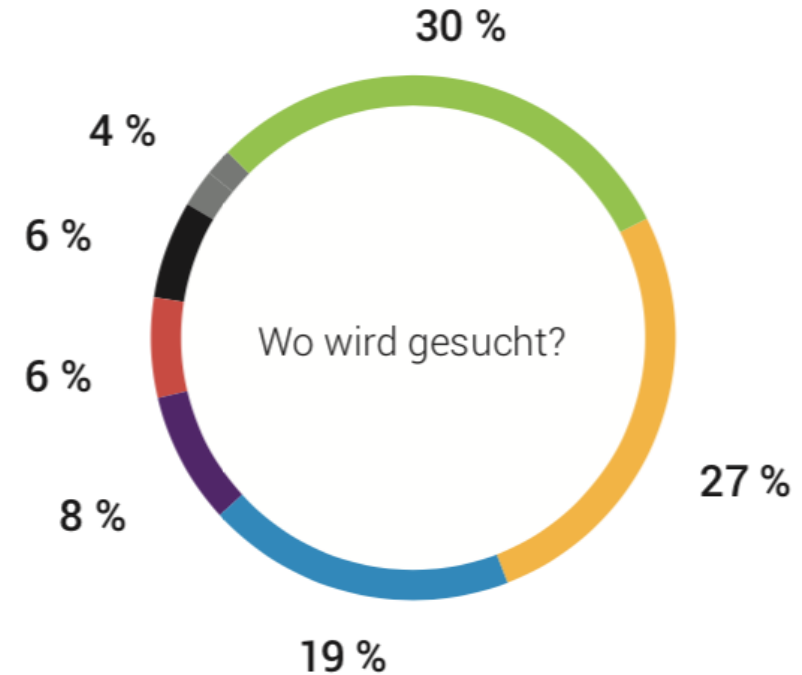
60 %

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

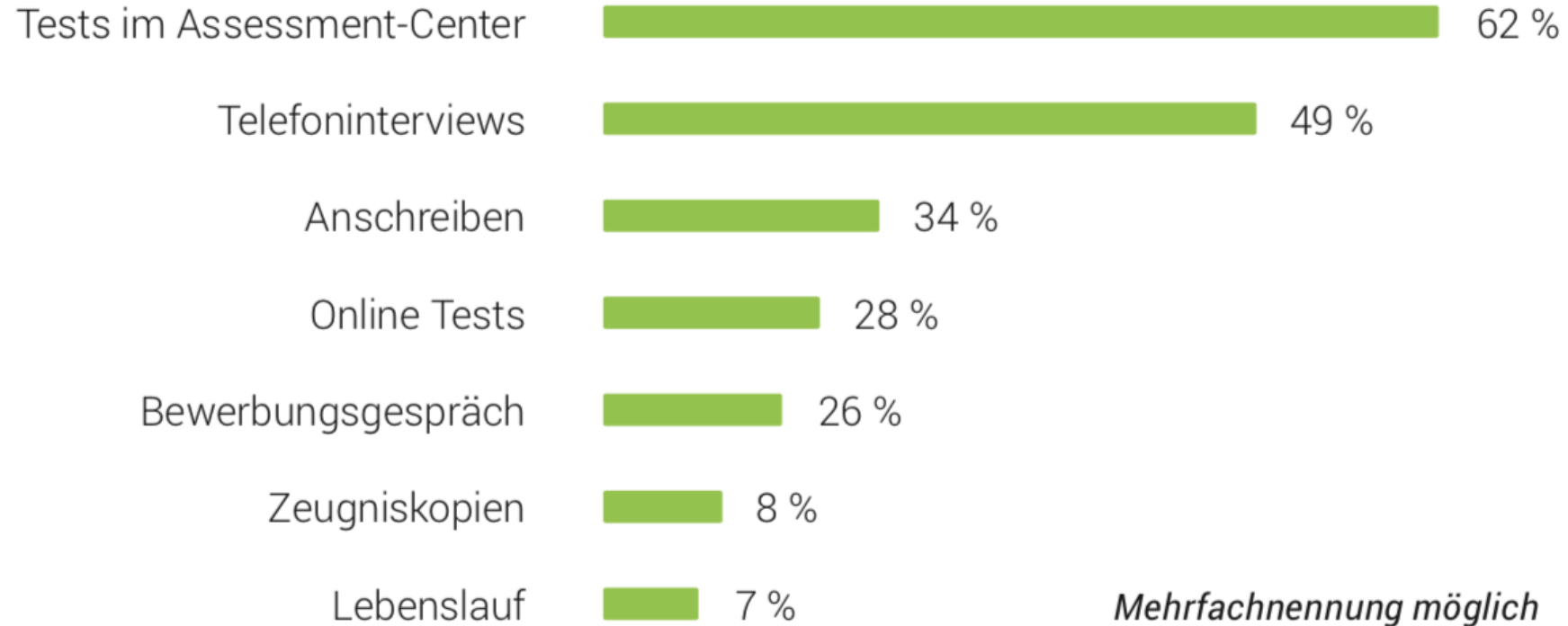


Wo suchen Sie bevorzugt nach Stellenangeboten?

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

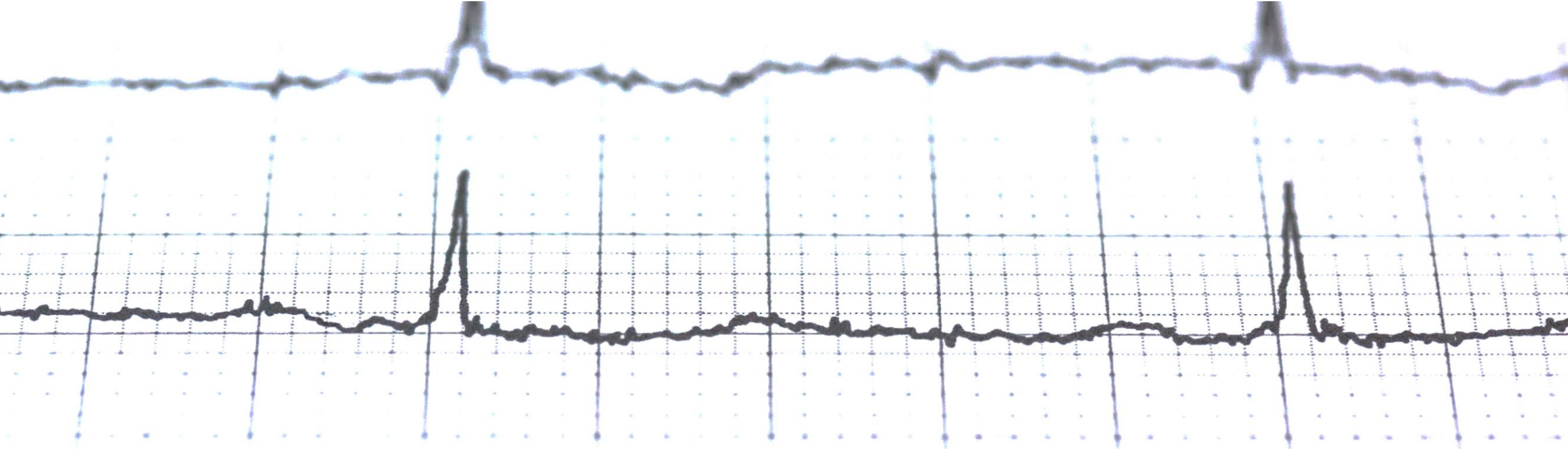


Bewerbungshemmnisse



Fazit

Empfehlungen und Trends der Personalrekrutierung



Empfehlungen

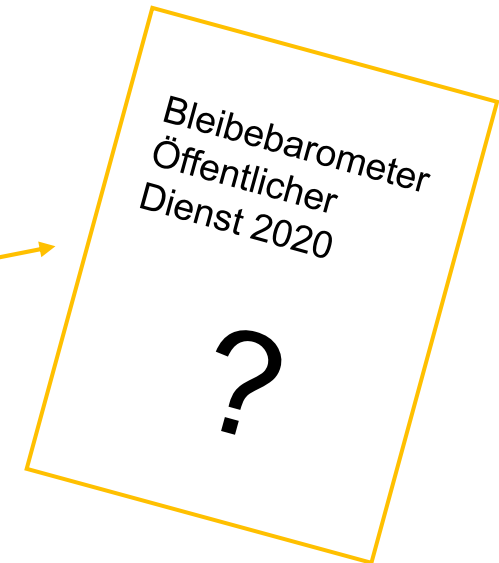
1. Investieren sie in eine moderne Arbeitsorganisation
2. Nutzen sie Werkstudententätigkeiten und Praktika als Rekrutierungskanal
3. Entwickeln sie individuelle Karrierepfade
4. Erarbeiten sie ein attraktives und authentisches Arbeitgeberimage
5. Stellen sie ein ausdifferenziertes Werteprofil dar
6. Stellen sie eine offene und innovative Arbeitskultur her
7. Garantieren sie personelle und finanzielle Ressourcen für Personalmarketing
8. Verschlanken und digitalisieren sie die Bewerbungsprozesse
9. Flexibilisieren sie die Verdienstmöglichkeiten
10. Jedes Talent ist einzigartig – Berücksichtigen sie die Umkehr am Bewerbermarkt

Ausblick:

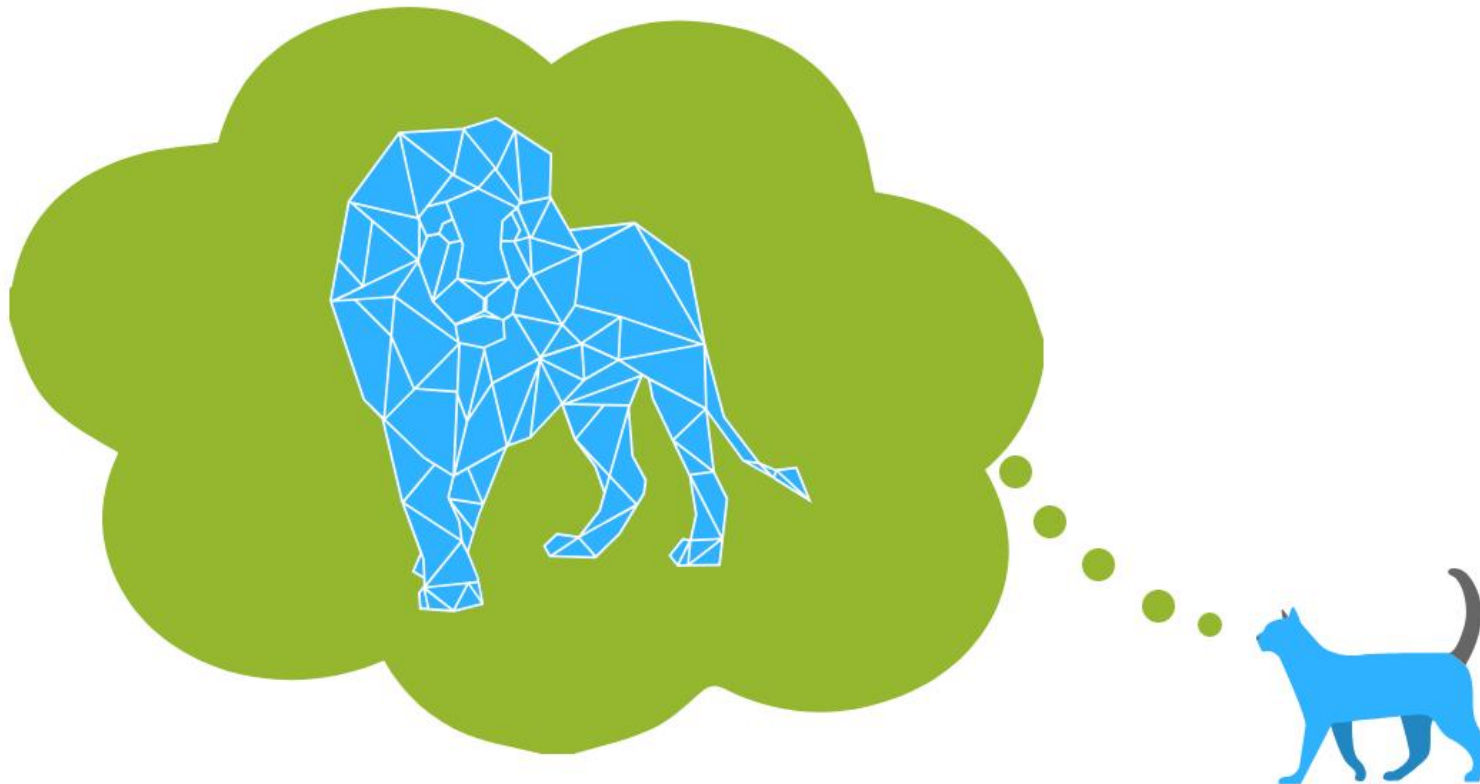
- **Mitarbeiterrekrutierung:** Der Öffentliche Dienst muss attraktiver für Nachwuchskräfte werden → Bereits veröffentlicht: Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019



- **Mitarbeiterbindung:** Bestehende Mitarbeitende stärker an den Öffentlichen Dienst binden, Motivation und Engagement erhöhen um Fluktuation vorzubeugen und frühzeitiges Ausscheiden zu verhindern;
- **Weiterbeschäftigung:** Voraussetzungen schaffen, dass Mitarbeitende auch über die Regelaltersgrenze hinaus weiterbeschäftigt werden wollen.



Vielen Dank!



Carsten Köppl
Geschäftsführer Next:Public

carsten.koeppel@nextpublic.de

0170/55 47 73 8

Studie zum kostenfreien Download abrufbar unter:
www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de