

Nachgefragt

Wie können Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor zukunftsfähig gestaltet werden?

Im Jahre 2030 werden circa 276.000 Fachkräfte in der öffentlichen Verwaltung fehlen. Es ist an der Zeit zu hinterfragen, wie die Attraktivität eines Arbeitsplatzes in der Verwaltung verbessert werden kann und wie man Leistungsträger langfristig bindet.

816.000 Stellen im öffentlichen Dienst – davon allein 276.400 Stellen für Verwaltungsfachkräfte – werden laut einer aktuellen Studie der Unternehmensberatung PwC im Jahr 2030 nicht besetzt sein. Somit bleiben für Entscheidungsträger und Personalentwickler 13 Jahre, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Das bedeutet zum einen, potenziellen Bewerbern ein Arbeitsumfeld mit einer angemessenen Vergütung und guten Aufstiegschancen zu bieten. Zum anderen gilt es, sich Gedanken zu machen, wie Mitarbeiter und Nachwuchskräfte in der Verwaltung aufgebaut und gebunden werden können. Folgende Maßnahmen können dazu beitragen:



Winfried Wagner ist Personalberater und Mitglied des Fachverbandes Öffentlicher Sektor im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e. V.
ww@wagner-personalberatung.de

Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel

- Identifizierung und Qualifizierung von Leistungsträgern in der Verwaltung, zum Beispiel durch die Teilnahme an Führungskräfteentwicklungsprogrammen und speziell auf die Bedürfnisse dieser Zielgruppe zugeschnittene Maßnahmen.
- Herausragende Leistungen von Mitarbeitern mit Sonder- oder Führungsaufgaben belohnen.
- Teilhabe an der Entwicklung von Zielen und Vorhaben der Verwaltung ermöglichen und Führungskräfte und potentielle Nachwuchsführungskräfte explizit einladen, einen Beitrag zur Konzeption und Fortschreibung von Strategien zur Zukunftsfähigkeit der Verwaltung zu leisten.
- Führungskräfte auffordern, über Ziele und Vorhaben der Verwaltung mit ihren Mitarbeitern zu kommunizieren, um die Identifikation mit der Verwaltung zu fördern.
- Ehrliche Rückmeldungen über Leistungen oder Potenziale geben. Das leitet zu einer Beschäftigung mit und Reflexion über eigene Fähigkeiten und Leistungsmöglichkeiten an.
- Abteilungsübergreifende Mitarbeit in Projekten fördern, um Vorgesetzte und Kollegen besser kennenzulernen, eigene Fähigkeiten zu entwickeln und auszutesten.

- Schließlich: Es führt kein Weg daran vorbei, dass sich Entscheidungsträger und Personalentwickler darüber Gedanken machen, in welcher Art und Weise den gestiegenen und sich verändernden Erwartungen an eine gelungene Work-Life-Balance Rechnung getragen werden kann, wie zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle.

Wenn diese Praxis in Ihrer Verwaltung bereits gelebt wird, haben Sie einen entscheidenden Schritt zur Bindung von Leistungsträgern getan. Das Ziel, die Attraktivität eines Arbeitsplatzes in der öffentlichen Verwaltung zu verbessern, erfordert viel Zeit und Einsatzbereitschaft. Und 13 Jahre sind schnell vergangen.