

Staat und öffentliche Verwaltung befinden sich im demografischen Wandel. Parallel strömt die Generation Y auf den Arbeitsmarkt: hochqualifiziert, technologieaffin und – wählerisch. Kann der Public Sector als Arbeitgeber so sexy wie Google werden? 4 Thesen, wie der Staat die Millenials ködert.



Der Staat geht in Rente: In den nächsten 10 Jahren werden mehr als eine Million der 4,6 Millionen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in den Ruhestand gehen. Zugleich klopft die Generation Y an die Tür. Sie ist zwischen 1980 und 2000 geboren und wird bis 2020 weltweit die Hälfte der erwerbsfähigen Bevölkerung ausmachen. Darunter finden sich hochqualifizierte IT-, Fach- und junge Führungskräfte, die der Public Sector händeringend sucht – auch vor dem Hintergrund massiven digitalen Wandels in der Verwaltung.

Längst ist klar: Der Public Sector steht im „War for Talents“ um die begehrten Millenials – und tritt gegen die spannendsten globalen und nationalen Employer Brands an.

Google vs. Staat: Coolness gegen Klischee.

Jährlich befragt die Employer Branding Beratung Universum Studenten der Wirtschafts-, Ingenieurs- und IT-Wissenschaften nach den attraktivsten Arbeitgebern. Regelmäßig an der Spitze:

hippe Marken wie Google, BMW oder Adidas. Die öffentliche Verwaltung sucht man in diesem Ranking vergebens.

Tatsächlich scheint es auf den ersten Blick so gar nicht zu passen. Nach wie vor eilt der öffentlichen Verwaltung der Ruf der Schwerfälligkeit, technologischen Rückständigkeit und starrer Hierarchien voraus. Die Digital Natives ticken vermeintlich ganz anders. Till Lohmann, PWC-Partner, bringt die eigene Studie „Millenials at work: Reshaping the workplace“ auf den Punkt: „Sie lehnen hierarchische Strukturen ebenso ab wie Herrschaftswissen, verachten Stillstand und erhoffen sich eine abwechslungsreiche Karriere. Mit anderen Worten: eine Unternehmenskultur, die sich in vielen Dingen von tradierten Strukturen unterscheiden“.

Dabei braucht der Public Sector den Vergleich mit Google & Co. gar nicht zu scheuen. Gleich mehrere Gründe sprechen für den Staat als kommender Arbeitgeber für die Nexters.

1. Der höhere Sinn: regieren statt verkaufen.

Auf die Frage des Frankfurter Zukunftsinstituts, was für sie wichtig und erstrebenswert ist, antworteten 87% der Ypsiloner: ein sinnvoller, erfüllender Job. Dieser Punkt folgt gleich nach dem Streben nach Unabhängigkeit. Genau hier hat der Public Sector gegenüber Google & Co. einen Wettbewerbsvorteil als Employer Brand.

Denn es hat eine völlig andere Dimension, einen Staat digital nach vorne zu bringen als ein Unternehmen der Privatwirtschaft. Während hier der Profit an vorderster Stelle steht, sind es dort hoheitliche Aufgaben. Hinter Bürgerbeteiligungsportalen, in die man Petitionen einbringen kann und die bereits in vielen Ländern in eGovernment-Gesetzen verankert sind, steht eine ganz andere gesellschaftspolitische Verantwortung als hinter eCommerce-Portalen von Amazon: Hier wird verkauft, dort wird regiert – und das Miteinander zwischen Staat und Bürger auf eine neue Ebene gehievt.

Es ist dieser tiefere – oder höhere – Sinn der Aufgabe, den es sich lohnt, nach vorne zu stellen. Es wäre die Antwort auf die Frage des Warums der Generation Why.

2. Wahre Größe: das digitale Deutschland erschaffen.

Es ist ein Trugschluss, dass der Staat technologisch von gestern ist. Im Gegenteil: Während viele Unternehmen sich noch schwer tun, die Chancen von IoT zu erkennen, hat die Bundesregierung bereits vor Jahren das Zukunftsprojekt Industrie 4.0 aufgesetzt – mit über 120 Millionen an Fördergeldern allein für die Forschung. Teil dieses Think Tanks des digitalen Deutschlands zu werden, wäre für die Nexters mehr als reizvoll. Genauso wie die ehrgeizigen Pläne der Digitalen Verwaltung 2020 oder der Digitalen Agenda 2017 zu realisieren – ob strategisch auf der Ebene von IT-Planungsrat oder Ministerien oder konkret technologisch in Bundesbehörden oder Ämtern. Auch hat es – erneutes Beispiel der höheren Dimension der Aufgabe – eine ganz andere Qualität, Deutschlands Cybersicherheit voranzubringen als das nächste Sicherheits-Update für einen App-Store herauszubringen.

Es sind diese gewaltigen technologischen Herausforderungen von nationaler Tragweite, die sowohl die Nerds als auch die Strategen und Manager der nächsten Generation für den Public Sector gewinnen könnten.

3. Markenkern Work-Life Balance: Sicherheit für die Familie.

Es gehört geradezu zur DNA von Verwaltungen, dass man hier Job und Familie gut miteinander vereinbaren kann. Die Arbeitszeiten sind in den meisten Fällen klar geregelt und liegen unterhalb der 40-Stunden-Woche. Google & Co setzen dagegen auf

Flexitime und attraktive Angebote vom eigenen Fitness-Studio bis zum Gratis-Essen. Wie lang der Tag im Büro jedoch dauert, ist in der immer noch vorherrschenden Start-up-Atmosphäre wenig berechenbar.

Auch hier: klarer Wettbewerbsvorteil für den Public Sector. Zumindest, was die Ansprache eines Großteils der GenY betrifft. Laut Umfrage der Personalberatung Odgers Berndtson unter Nachwuchsführungskräften steht Work-Life-Balance an erster Stelle – noch vor der Karriere. Auch Jobsicherheit entscheidet zunehmend bei der Wahl des richtigen Arbeitgebers. Gerade hier punktet der Staat gegenüber der Privatwirtschaft deutlich. Ein junger IT-Professional in einer Bundesbehörde oder in der Stadtverwaltung läuft kaum Gefahr, betriebsbedingt gekündigt zu werden – ganz im Gegensatz zu einem Job in einem jungen oder jung gebliebenen Start-up, das sich im Markt behaupten muss. Von der Aussicht auf den Beamtenstatus gar nicht zu sprechen.

4. Trend zu flexibleren Arbeitsformen: Der Staat wird beweglich.

Um mehr Zugkraft gegenüber den Nexters zu entwickeln, hat der Staat in einem Bereich jedoch Nachholbedarf: Er betrifft beweglichere Strukturen und Arbeitsformen. Dies reicht von agileren Prozessen über eine weniger starre, durchlässigere Hierarchie bis zu einer Öffnung für Themen wie Bring your own Device oder Heimarbeit.

Aber auch, was diese für die Generation Y wichtigen Argumente angeht, entwickelt sich der Staat weiter. Beispiele sind ganz aktuelle Bestrebungen zur Veränderung wie die seit dem Frühjahr 2016 gültige Reform des Vergaberechts, das agile Möglichkeiten und eine Stärkung des wettbewerblichen Dialoges eröffnet. Auch Mischformen staatlicher und privatwirtschaftlicher Unternehmensformen wie Anstalten des öffentlichen Rechts (AöR) oder gGmbHs gehören dazu. Sie erlauben flachere Hierarchien und modernere, kollaborativere Formen der Zusammenarbeit wie es z.B. das ITDZ Berlin seit Jahren vormacht und auch für das neue ITZBund beschlossen wurde.

Eine Entkopplung von starren Strukturen wird derzeit auch für Bund-Länder-Projekte diskutiert. Ein Durchbruch der föderalen IT-Koordination (FITKO) als AöR steht noch aus, würde aber einen deutlichen Schritt in Richtung Flexibilität und Geschwindigkeit darstellen.

Dies wäre ganz im Sinne der Freiheit und Unabhängigkeit, wie sie die Generation Y anstrebt. Hier ist der Staat vielleicht nicht ganz so sexy wie Google. Noch nicht.