

PARTNER WERDEN 2021

Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst

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

Der Wettbewerb um die besten Fachkräfte hat begonnen...
... Der öffentliche Sektor braucht eine (pro-) aktive, vorausschauende Personalrekrutierung

KONTAKT

Herausgeber Next:Public GmbH

Carsten Köppl
Geschäftsführer
carsten.koeppl@nextpublic.de

0170/55 47 73 8
www.nextpublic.de
www.linkedin.com/in/carstenkoeppl/

Das Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019 war erst der Anfang

Die öffentliche Verwaltung braucht Unterstützung, um sich adäquat an die neuen Herausforderungen anzupassen, diverse Instrumente zur Rekrutierung von Personal zu entwickeln und zielgruppenspezifisch relevante Nachwuchskräfte anzusprechen. Das Nachwuchsbarometer 2019 legt hierbei den Grundstein für eine Bestandsaufnahme der Anforderungen der Studierenden an den öffentlichen Sektor und soll im zweijährigen Turnus erscheinen.

FRAGEN & ANTWORTEN

Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2021

- Ist der Öffentliche Dienst ein attraktiver Arbeitgeber für Absolventinnen und Absolventen?
- Welche Einstellung zum öffentlichen Sektor als Arbeitgeber haben Studierende unterschiedlicher Fachrichtungen?
- Welche Erwartungen und Anforderungen haben Studierende an den öffentlichen Sektor als Arbeitgeber?
- Welche Potenziale und Werte erkennen Studierende im öffentlichen Dienst als Arbeitgeber?
- Wird sich der Öffentliche Dienst im „War of Talents“ behaupten können?
- Was kann der Öffentliche Dienst tun, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden?

METHODEN

Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2021



Befragung von Studierenden aller Fachrichtungen an sämtlichen deutschen Universitäten und Hochschulen



Repräsentativität wird angestrebt



Webbasiertes Umfragetool LamaPoll

WIRKUNGEN

Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2021



Politik:

Unterstützung des Diskurses über wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen im öffentlichen Sektor



Verwaltung:

Indikator für strategische Entscheidungen und Priorisierungen im Bereich Rekrutierung, Personalmarketing, Arbeitgeberauftritt, etc.



Medien und Gesellschaft:

Aufmerksamkeit für das Thema „Arbeiten im Öffentlichen Dienst“

MÖGLICHKEITEN DER AUS- UND VERWERTUNG Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2021

Prognosen zum
generellen
Nachwuchspotential

Anforderungen an den
Bewerbungsprozess

Gestaltung des
Arbeitgeberauftritts

Ebenen-Vergleich nach
Bund, Ländern und
Kommunen

Anforderungen zur
Arbeitsplatzgestaltung
und IT-Ausstattung
(Digital Workplace)

Prioritäten im
Personalmarketing

Anforderungen an einen
„Kulturwandel“

Regionale
Differenzierung nach
Bundesländern

BETEILIGUNGSMÖGLICHKEITEN

Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2021

BETEILIGUNGSPAKETE	BASIS	PREMIUM
Logo auf dem Deckblatt der Publikation	✓	✓
Logo auf der Homepage zum Nachwuchsbarometer	✓	✓
Wortbeitrag innerhalb der Publikation	✓	✓
Darstellung eines Best Case innerhalb der Publikation		✓
Unternehmensdarstellung (800 Zeichen, inkl. Leerzeichen, Webadresse)	✓	✓
Integration eines Fragenblocks inkl. Auswertung		✓
Teilnahme am Fragebogen-Workshop	✓	✓
Erwähnung in Pressemitteilungen	✓	✓
Publikation zum Download anbieten	✓	✓

VERBREITUNG

Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2021



Publikation:

Auflage 1.500 Stück

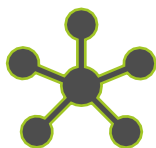
52 Seiten, Postversand an Personalverantwortliche in Bund, Länder und Kommunen
Auslage auf Fachveranstaltungen des Öffentlichen Dienstes



Online:

Ergebnisse und Hintergrundinformationen unter

www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de ; Publikation frei herunterzuladen



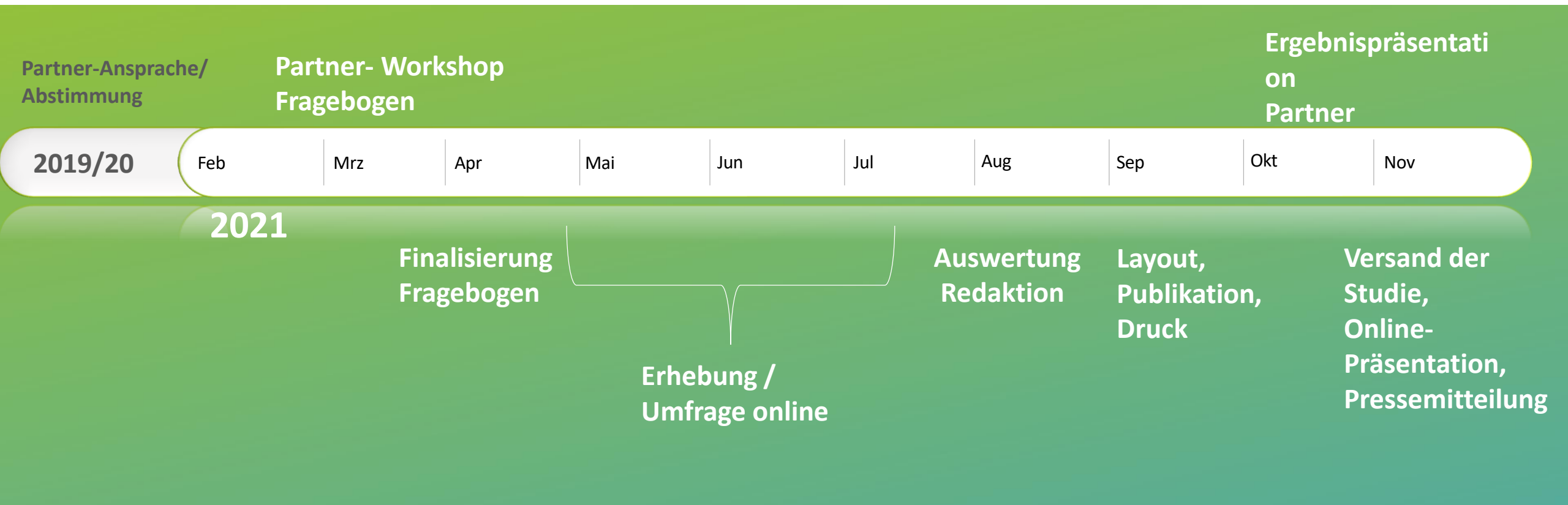
Medien:

Präsentation der Ergebnisse in Pressemitteilungen

Artikel in Fachmedien zum Öffentlichen Dienst

ZEITPLAN

Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2021



INFORMATIONEN ÜBER DEN HERAUSGEBER

Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2021

Die Next:Public GmbH ist spezialisiert auf die Beratung der öffentlichen Hand und ihrer nahestehenden Einrichtungen und unterstützt sie dabei, sich vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Digitalisierung, auf die Zukunft einzustellen.

Die Kompetenzen umfassen Organisationsentwicklung, Strategieberatung, Personal- und Veränderungsmanagement.