

Whitepaper

New Work im öffentlichen Dienst

Deine Chance gegen den Fachkräftemangel



Management Summary

Der öffentliche Dienst steht vor einer großen Herausforderung: Bis 2030 werden über 800.000 Fachkräfte fehlen. Keinen anderen Sektor trifft der Fachkräftemangel so stark. Um dem entgegenzuwirken, braucht es Strategien für Employer Branding, flexible Arbeitsmodelle und attraktive Entwicklungsmöglichkeiten.

Wenn du im öffentlichen Dienst arbeitest, findest du in diesem Whitepaper wertvolle Impulse: Es zeigt dir, wie du eine moderne Unternehmenskultur etablieren und neue Talente für den öffentlichen Dienst begeistern und binden kannst.

Inhalt

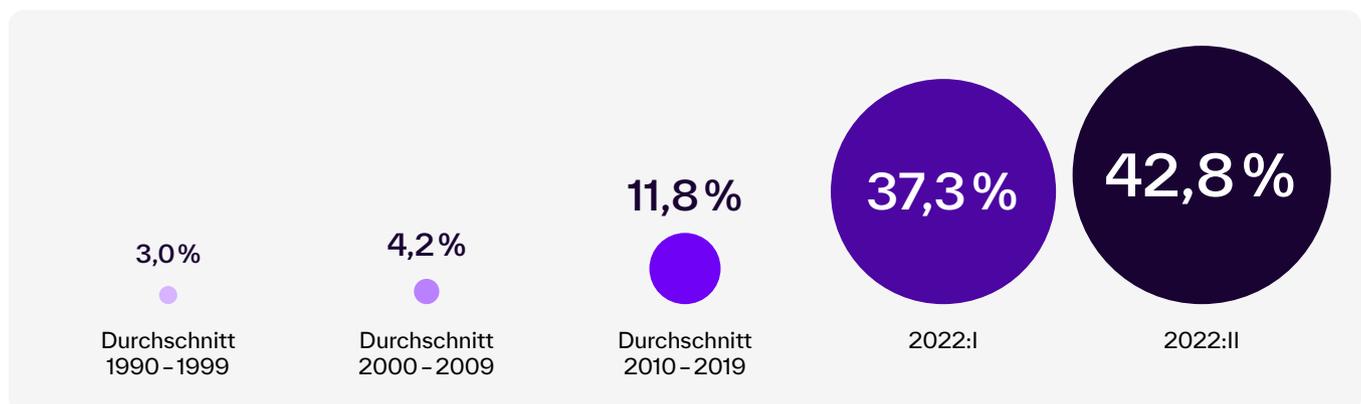
1. Der öffentliche Dienst unter Druck	3
1.1 Der Fachkräftemangel in Deutschland	3
1.2 Der Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst	4
1.3 Zwischenfazit: Woran es mangelt – und woran nicht	6
2. New Work im öffentlichen Dienst: 5 Handlungsfelder	8
2.1 Handlungsfeld 1: Vertrauen und Wertschätzung fördern	9
2.2 Handlungsfeld 2: Kompetenzen im Umgang mit Projekten, Strategien und Zielen stärken	10
2.3 Handlungsfeld 3: Den öffentlichen Dienst attraktiver gestalten	12
2.4 Handlungsfeld 4: Die passenden Mitarbeiter:innen finden und langfristig binden	13
2.4 Handlungsfeld 5: Den öffentlichen Dienst wettbewerbsfähig machen	14
3. Best Practice: New Work in der Stadtverwaltung Dresden	15
4. Fazit	17

1. Der öffentliche Dienst unter Druck

1.1 Der Fachkräftemangel in Deutschland

Der Fachkräftemangel ist kein neues Phänomen. Schon in den vergangenen Jahrzehnten hat der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften die Wirtschaft stark beeinflusst. Erinnerst du dich an die 1960er- und 1970er-Jahre, als gezielt Arbeitskräfte aus dem Ausland nach Deutschland geholt wurden, um den wachsenden Bedarf auf dem Arbeitsmarkt zu decken?

Eine systematische Erhebung zum Fachkräftemangel in der Industrie begann laut ifo-Institut^[1] allerdings erst 1985. Im Jahr 2022, zum Zeitpunkt der ifo-Studie, erreichte der Fachkräftemangel den höchsten Stand seit Beginn der Erhebung. Der Vergleich mit früheren Jahrzehnten zeigt deutlich, wie sich die Lage zunehmend verschärft:



Fachkräftemangel in der Industrie in Deutschland

Im öffentlichen Dienst kam das Thema etwas später an, dafür aber mit voller Wucht. Zwar betreffen der demografische Wandel und der Ruhestand der Babyboomer grundsätzlich alle Branchen. Doch nirgendwo sind die Auswirkungen so gravierend wie im öffentlichen Sektor.

Bereits 2017 hat die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) in ihrer Studie „Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst“^[2] die Entwicklungen beleuchtet. In einer späteren Auswertung von 2022 wurden daraus konkrete Handlungsempfehlungen^[3] abgeleitet. Das zentrale Ergebnis:

Der Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor wird

bis **2030** mit über

800.000 fehlenden Fachkräften

im Vergleich zu anderen Sektoren am deutlichsten ausfallen.^[4]

^[1] Ifo Institut (2022): Fachkräftemangel in Deutschland und Europa – Historie, Status quo und was getan werden muss.

^[2] PwC (2017): Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst.

^[3] PwC (2022): Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor.

^[4] PwC (2017): Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst.

„Nahezu jede 3. Stelle ist nicht besetzt. Wir können das im Team nicht mehr auffangen. Wir sind am Limit unserer Kräfte.“



1.2 Der Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst

Die Ergebnisse der PwC-Studie von 2022 sind ein Weckruf. Auch das, was Seminarteilnehmende aus ihrem Arbeitsalltag im öffentlichen Dienst erzählen, ist alarmierend. Einige ihrer Zitate findest du in diesem Text.

Zahlreiche Veröffentlichungen bestätigen: Der Fachkräftemangel ist real und spitzt sich weiter zu.

„Im öffentlichen Dienst fehlen bis 2030 fast 140.000 IT-Fachkräfte [...] und insgesamt 840.000 Vollzeitkräfte.“^[5] Zu dieser Einschätzung kommt eine Studie der Unternehmensberatung McKinsey. Auch Städte und Kommunen schlagen Alarm. Bereits 2021 haben Städte- und Landkreistag, Städte- und Gemeindebund sowie kommunale Unternehmen und Arbeitgeberverbände ein gemeinsames Papier mit dem Titel „Gemeinsames Papier zur Situation des Fachkräftemangels in den Kommunen, Handlungsmöglichkeiten und -empfehlungen“^[6] veröffentlicht, um die Dringlichkeit des Themas zu unterstreichen.

„Rechnerisch kann jede neunte Stelle [bis 2030 im öffentlichen Dienst] nicht besetzt werden [...] Besonders hoch wird der relative Mangel bei ITK-Fachkräften (hier ist rechnerisch jede sechste Stelle nicht besetzbar) sowie bei Ingenieur:innen und in den Betreuungs- und Gesundheitsberufen sein.“^[7]

Wenn man sich die Studien genauer anschaut, wird klar: Vor allem Berufsfelder, die in direkter Konkurrenz zur Privatwirtschaft stehen, sind besonders betroffen. Dazu gehören IT-Fachkräfte und Ingenieur:innen, aber auch Leitungs- und Assistenzkräfte im medizinischen oder naturwissenschaftlichen Bereich.

„Trotz 3-facher Ausschreibung finden wir keine passenden Bewerber:innen. Das führt im Team zu Unmut.“

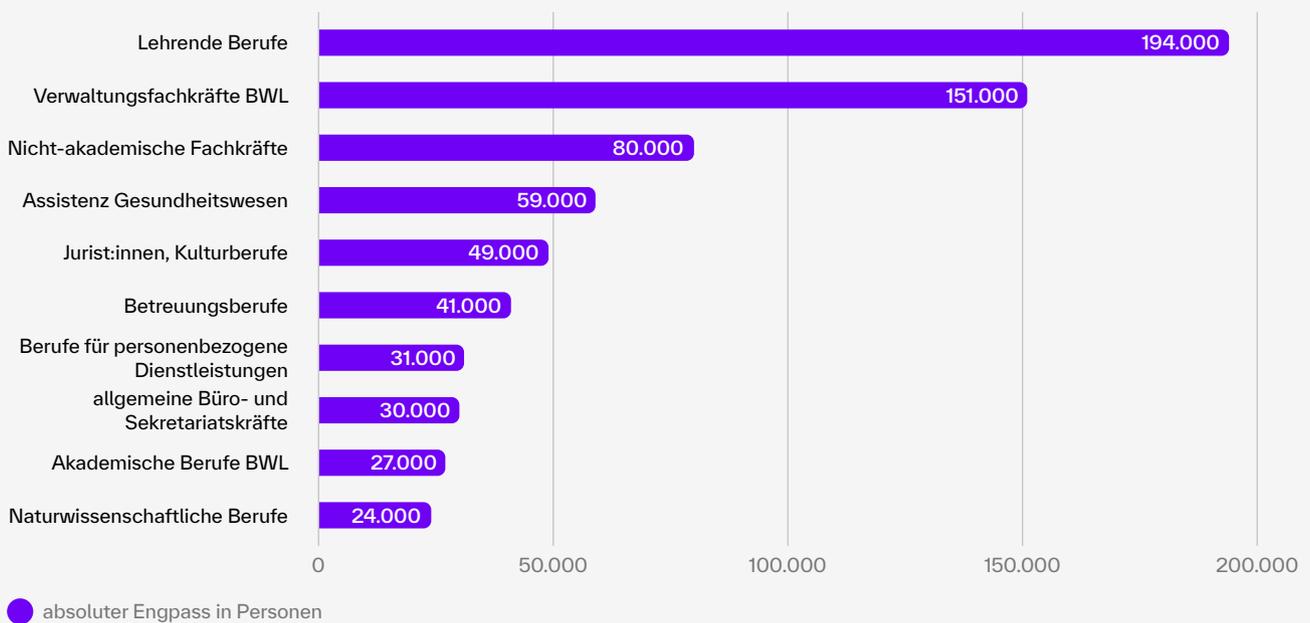
Blickt man auf den absoluten Fachkräftemangel, zeigt sich ein dramatisches Bild: In den zentralen Bereichen des öffentlichen Dienstes fehlen bis 2030 laut PwC-Studie rund 194.000 Fachkräfte in den lehrenden Berufen und 151.000 in der Verwaltung.

^[5] McKinsey (2023): Studie: Im öffentlichen Dienst fehlen bis 2023 140.000 IT-Fachkräfte.

^[6] VKA (2021): Gemeinsames Papier zur Situation des Fachkräftemangels in den Kommunen. Handlungsmöglichkeiten und -empfehlungen.

^[7] PwC (2017): Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst.

Berufsgruppen mit dem größten absoluten Fachkräftemangel 2030



Was bedeutet das für dich und für den öffentlichen Dienst?

Die Frage liegt auf der Hand: Kann der Staat seine wichtigen Aufgaben für die Gesellschaft überhaupt noch erfüllen, wenn immer mehr Fachkräfte fehlen? Die nebenstehende Darstellung verdeutlicht, in welchen unterschiedlichen Bereichen die personellen Engpässe den öffentlichen Dienst betreffen.

Die Auswirkungen werden folglich an vielen Stellen spürbar sein. Besonders betroffen sind außerdem das Wohnungswesen und der Städtebau, die öffentliche Sicherheit und Ordnung, Verteidigung, Rechtsschutz, das Gesundheitswesen, die Arbeitsmarktpolitik und auch die Natur- und Landschaftspflege.

Vor allem Länder und Kommunen werden diese Engpässe deutlich stärker als der Bund zu spüren bekommen. Wenn du im ländlichen Raum oder in einer wirtschaftlich schwächeren Region arbeitest, könnten dich die Herausforderungen daher direkter treffen.

Ein Blick auf die Zahlen zeigt, in welchen Arbeitsbereichen der Fachkräftemangel besonders deutlich wird – bezogen auf die prognostizierten 800.000 fehlenden Fachkräfte im öffentlichen Dienst:

Allgemeinbildende und berufliche Schulen	19,5%
Politische Führung und zentrale Verwaltung	14,1%
Sozialversicherungen	8,0%
Kultur und Wissenschaft	7,6%
Polizei	7,3%
Hochschulkliniken	4,1%
Tageseinrichtungen für Kinder	3,8%

1.3 Zwischenfazit: Woran es mangelt – und woran nicht

Ja, die Zahlen wirken auf den ersten Blick ziemlich düster. Aber es gibt auch eine andere Perspektive. Im August 2023 waren laut Statistischem Bundesamt rund **2.696.000 Menschen arbeitslos gemeldet**^[8] – das entspricht einer Arbeitslosenquote von 5,8%.^[9] 2022 waren **2,9 Millionen Studierende an 423 Hochschulen** in Deutschland eingeschrieben darunter auch 34 Verwaltungshochschulen. Insgesamt gab es **21.087 Studiengänge** und über **476.000 Absolvent:innen** haben ihr Studium im selben Jahr erfolgreich abgeschlossen.^[10]

Und auch im Bereich der beruflichen Ausbildung ist viel Potenzial vorhanden: **41,7%** der Menschen ab 15 Jahren haben 2022 eine abgeschlossene Berufsausbildung vorzuweisen.^[11] Gleichzeitig ist der Anteil der 25- bis 34-Jährigen ohne abgeschlossene Ausbildung von **13% auf 16%** gestiegen.^[12] Hier liegt also ungenutztes Potenzial.

Was heißt das für dich und den öffentlichen Dienst? Einerseits ist klar: Der Fachkräftemangel verschärft sich. Das spürst du in deinem Arbeitsalltag wahrscheinlich selbst. Andererseits gibt es auch gute Nachrichten:

1

Es mangelt nicht an **Menschen.**

2

Es mangelt nicht an **Studien und konkreten Handlungsvorschlägen.**

3

Es mangelt nicht an **Studiengängen und Ausbildungsangeboten.**

Hier stecken also jede Menge Potenziale, die der öffentliche Dienst für sich nutzen kann. Aber wenn man den Stimmen aus der Praxis hört, wird schnell klar: Der Handlungsspielraum ist oft ziemlich begrenzt.

„Die Raumsituation ist teilweise echt grenzwertig: alte Gebäude, unflexible Räume, kaum Platz für kreative Ideen – das erschwert meinen Arbeitsalltag.“

„Die Einstellungsverfahren dauern einfach zu lange. Alles ist zu stark standardisiert und formalisiert.“

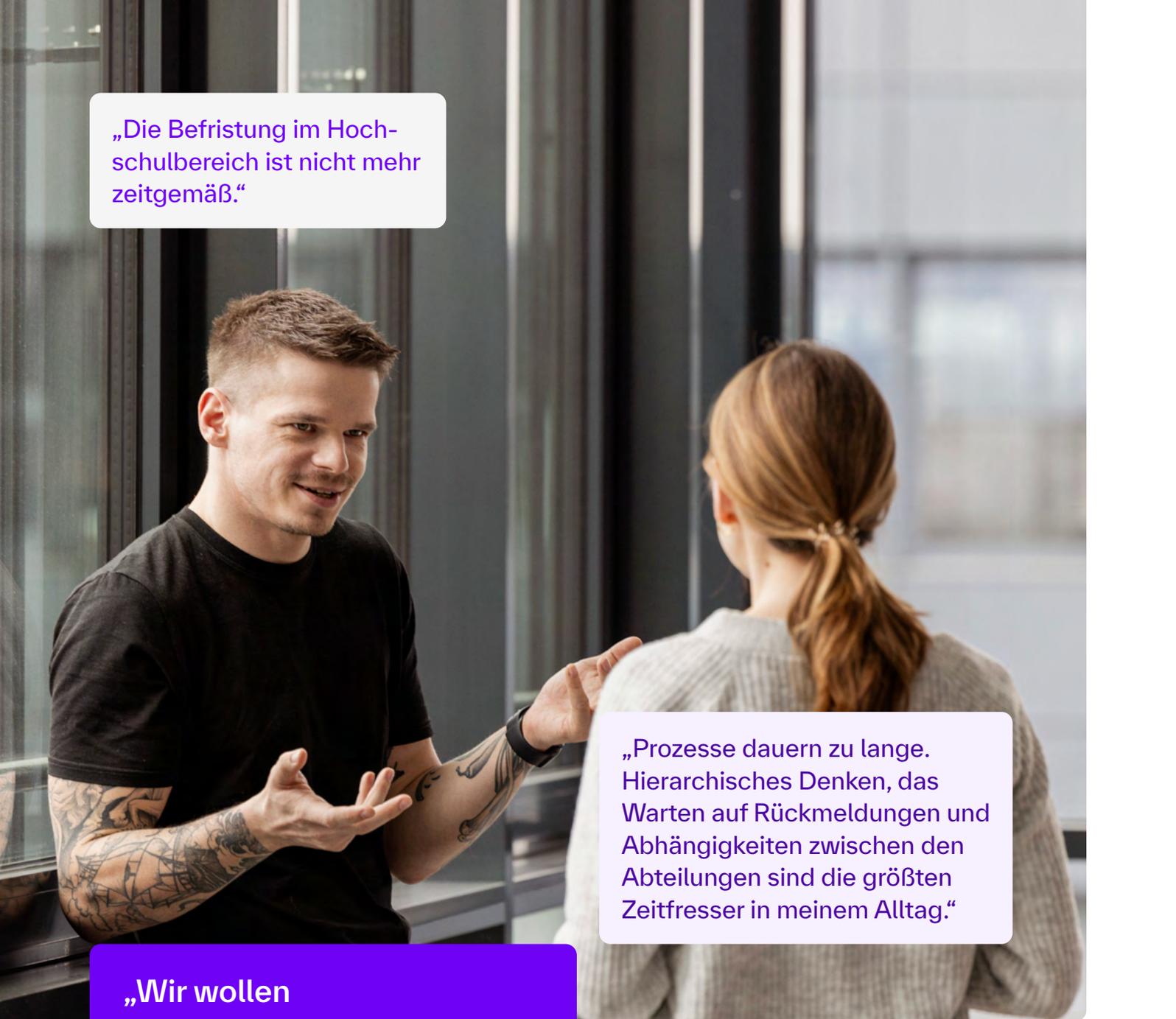
^[8] Statistisches Bundesamt (2023): Arbeitslose in Deutschland insgesamt.

^[9] Statistisches Bundesamt (2023): Arbeitslosenquote in Deutschland.

^[10] Hochschulrektorenkonferenz (2022): Hochschulen in Zahlen 2022.

^[11] Statista (2023): Verteilung der Bevölkerung in Deutschland nach beruflichem Bildungsabschluss im Jahr 2022.

^[12] Die Zeit (2023): Mehr junge Menschen ohne abgeschlossene Ausbildung.



„Die Befristung im Hochschulbereich ist nicht mehr zeitgemäß.“

„Prozesse dauern zu lange. Hierarchisches Denken, das Warten auf Rückmeldungen und Abhängigkeiten zwischen den Abteilungen sind die größten Zeitfresser in meinem Alltag.“

„Wir wollen
New Work.

Aber was heißt
das konkret?“

Zu langsam, zu hierarchisch, nicht mehr zeitgemäß: Der Frust ist groß und gute Lösungen scheinen oft schwer zu finden. Doch genau hier kann **New Work** ansetzen.

Wie **New Work** im öffentlichen Dienst funktionieren kann und in welchen fünf Bereichen du diese Haltung ganz konkret in deinem Arbeitsalltag umsetzen kannst, schauen wir uns im nächsten Kapitel gemeinsam an.

2. New Work im öffentlichen Dienst: 5 Handlungsfelder

New Work wird oft als Antwort auf den Fachkräftemangel vorgeschlagen. Doch so neu, wie der Name vermuten lässt, ist die Idee dahinter gar nicht. Schon 1958 hat das Kunststoff-Technologie-Unternehmen W. L. Gore eine hierarchiefreie Netzwerkorganisation vorgelebt – mit dem Leitsatz: „*No ranks, no titles.*“

Der Begriff **New Work** geht auf den Sozialphilosophen **Frithjof Bergmann** zurück. Er entwickelte das Konzept 1984 als Gegenmodell zur klassischen Lohnarbeit.

Heute steht der Begriff nicht mehr nur für seine ursprüngliche Vision, sondern beschreibt ganz allgemein, **wie sich Arbeit verändert** – mit Blick auf Werte, Strukturen und Erwartungen.

New Work ist dabei beides: **wissenschaftlicher Diskurs und Trendthema**. Und es wird stetig weiterentwickelt – etwa von **Michael Trautmann** in seinem Buch „*On the Way to New Work*“ oder durch die „**New Work Charta**“ (2019) von **Markus Väth**.

In der Charta stehen **Freiheit, Selbstverantwortung, Sinn, Entwicklung und soziale Verantwortung** im Mittelpunkt.

Auch aktuelle Studien verknüpfen **New Work** mit Themen wie Werte- und Kulturwandel, Flexibilisierung und Digitalisierung, Vernetzung und neue Führungsprinzipien, **New Leadership** und **Work-Life-Blending**.

Doch was heißt das jetzt ganz konkret für dich im öffentlichen Dienst?

Wie kannst du aus diesen Ideen tatsächlich etwas machen, das deinen Arbeitsalltag verbessert und deine Organisation attraktiver für Fachkräfte macht?

Im nächsten Abschnitt findest du viele praktische Tipps und Impulse – geordnet nach fünf Handlungsfeldern. Sie basieren auf aktuellen Studien und auf fast 20 Jahren Praxiserfahrung im öffentlichen Dienst.



2.1 Handlungsfeld 1: Vertrauen und Wertschätzung fördern



Überprüfe Titel und Rollenbezeichnungen

Frag dich: *Bist du noch vorgesetzt – oder führst du schon wirklich?*



Setze auf Vertrauen statt Kontrolle

Der Fokus sollte auf den Arbeitsergebnissen liegen – etwa mit einer klaren „Definition of Done“, statt auf der reinen Anwesenheit.



Etabliere eine offene Feedbackkultur

Zum Beispiel durch regelmäßige Reviews mit Reflexion der Zwischenergebnisse und Retrospektiven – mit Fokus auf die Zusammenarbeit im Team.



Entdecke Talente und fördere sie gezielt

Etwa mit einer Ausbildung zum:zur Stärken-Coach:in – gerade als Führungskraft eine wertvolle Kompetenz.



Ersetze die klassische Kernarbeitszeit durch Funktionsarbeitszeit

Trefft als Team Vereinbarungen zur Erreichbarkeit – gemeinsam statt jeder für sich allein.



Fördere systematische Tätigkeitswechsel

Nutze Formate wie Jobrotation oder einen Erasmus-Austausch, um neue Perspektiven und Erfahrungen zu ermöglichen.

2.2 Handlungsfeld 2: Kompetenzen im Umgang mit Projekten, Strategien und Zielen stärken



Biete Blended-Learning-Formate an

So kannst du dich und dein Team schnell und praxisnah im Bereich hybrides Projektmanagement weiterentwickeln.



Denk Klausurtagungen neu

Integriere zum Beispiel eine Schreib- oder Projektwerkstatt, um direkt ins Machen zu kommen.



Arbeite professionell an Strategien und Zielen

Frag dich: Wie formulieren wir starke Quartalsziele im Team? Wie sichern wir die Ergebnisqualität? Und wie definieren wir sinnvolle Kennzahlen?



Setze im Team ein Kanban-Board ein

Damit behältst du den Überblick, sorgst für Transparenz und klärst, wer woran arbeitet.



Probiere neue Meeting-Formate aus

Zum Beispiel ein Weekly oder einen „Unmut-Tag“ mit drei Leitfragen: 1. Was habe ich seit letzter Woche gemacht? 2. Was mache ich bis nächste Woche? 3. Wo brauche ich Unterstützung?



Vereinbare klare Spielregeln im Team

Zum Beispiel: Jede:r bekommt gleich viel Redezeit – gesteuert durch einen Timer.



Leg den Fokus auf Ergebnisse für spätere Nutzer:innen

Nutze Personas oder User Stories, um dich wirklich in die Perspektive der Zielgruppe hineinzudenken.



Finde ein starkes Warum und ein klares Wozu

Frag dich: Warum starten wir dieses Projekt? Und wozu genau brauchen wir diesen Prozess?



Hab den Mut, Dinge auch mal unfertig zu lassen

Geh lieber iterativ vor oder nutze das Pareto-Prinzip (80/20):
Besser schnell mit 80% starten als ewig an den perfekten 100% feilen.



Nutze die Kraft der Räume

Stell zum Beispiel ein paar Stehtische auf oder arbeite mit Static Notes an den Wänden. Das bringt Bewegung in den Kopf und ins Team.



Sichere dein Wissen clever

Statt komplexer Prozessportale helfen einfache und nutzerfreundliche Schlagwortsuchen dabei, Wissen schnell wiederzufinden.



Praxistipp: OKR

OKR, also *Objectives and Key Results*, ist Strategiearbeit, die sogar Spaß machen kann. Du arbeitest mit Quartalszielen (Objectives), die sich an euren übergeordneten Jahreszielen orientieren. Die passenden Key Results dazu definierst du gemeinsam mit deinem Team als messbare Ergebnisse auf dem Weg zum Ziel.

Ein Beispiel:

Objective (Ziel)

Die neue Zeiterfassungssoftware wird bis Oktober 2025 von mindestens einer weiteren Abteilung getestet.

Key Results (Schlüsselergebnisse)

- Die Software steht im Abo allen Personen im Personalteam zur Verfügung.
- Alle Szenarien (z. B. Krankheit) werden vom Personalteam bis zu einem festgelegten Datum parallel zum bisherigen System getestet.

2.3 Handlungsfeld 3: Den öffentlichen Dienst attraktiver gestalten



Entwickle eine starke Employer-Branding-Strategie

Frag dich: Was macht uns einzigartig? Warum sollten sich Fachkräfte für uns entscheiden?

Überlegt euch euren Unique Selling Point, also das, was euch auszeichnet. Ein gutes Beispiel zur Inspiration ist die Bundeswehr-Kampagne von 2023.



Überarbeite eure Stellenportale

Achte auf einen modernen und ansprechenden Auftritt, sowohl inhaltlich als auch technisch.

Eine Plattform, die im öffentlichen Dienst häufig genutzt wird, ist z. B. [interamt.de](https://www.interamt.de) →.



Unterstütze individuelle Entwicklungsmöglichkeiten

Schaffe Raum für Talente, z. B. mit einem Talentpool für Nachwuchsführungskräfte oder Angeboten, die über die üblichen Weiterbildungen hinausgehen. Fördere das, was Menschen individuell mitbringen – ihre persönlichen Interessen und besonderen Stärken.



2.4 Handlungsfeld 4: Die passenden Mitarbeiter:innen finden und langfristig binden



Gestalte mit langjährigen Kolleg:innen neue Formen der Zusammenarbeit

Nutze zum Beispiel Expertenpools oder Mentoringprogramme, um Wissen im Team zu teilen und Erfahrungen weiterzugeben.



Biete neue Wege zur Weiterentwicklung

Gib auch Führungskräften die Möglichkeit, sich neu zu orientieren, ohne dass sie dabei in der Gehaltsstufe zurückgestuft werden. Denk auch über flexible Ruhestandsmodelle nach.



Erweitere Zugänge zum öffentlichen Dienst

Denk Quereinstieg mit, sprich gezielt vielfältige Menschen an, mach Projektarbeit attraktiver als Alternative zur klassischen Festanstellung und senk Barrieren, wo es möglich ist.



Leg den Fokus auf sinnstiftende Aufgaben

Nutze zum Beispiel den Kaizen-Ansatz, um gemeinsam mit deinem Team die Qualität eurer Dienstleistung zu erhöhen und unnötige Prozesse zu vermeiden.



Praxistipp: Kaizen

Das japanische **Kaizen-Konzept** steht für das Prinzip der **kontinuierlichen Verbesserung**. Dabei geht es darum, Prozesse Schritt für Schritt effizienter zu gestalten und alles zu vermeiden, was unnötig Zeit, Energie oder Ressourcen kostet. Gerade im öffentlichen Dienst werden bestimmte Arten von Verschwendung besonders häufig genannt: **lange Wartezeiten, Abhängigkeiten**, die dich ausbremsen, und **nicht genutzte Kreativität** im Team. Frag dich: **Wo** kannst du in deinem Arbeitsalltag gemeinsam mit deinem Team kleine, aber wirkungsvolle Veränderungen anstoßen?

2.4 Handlungsfeld 5: Den öffentlichen Dienst wettbewerbsfähig machen



Setze dich für zeitgemäße Tarifverträge ein



Nutze einfache Sprache und unterstützende Bilder

So hilfst du Nutzer:innen, Inhalte besser zu verstehen, etwa in Formularen und Gesetzestexten.



Schaffe mehr Gestaltungsmöglichkeiten für leistungsgerechte Vergütung

Denk über flexible Modelle nach, die wirklich motivieren – passend zu den Aufgaben und zur Verantwortung.



Entwickle kreative Anreizsysteme

Mit einer Design-Thinking-Challenge gemeinsam mit Ministerien bringst du beispielsweise frischen Wind in alte Strukturen und machst Leistungen sichtbar.



3. Best Practice: New Work in der Stadtverwaltung Dresden

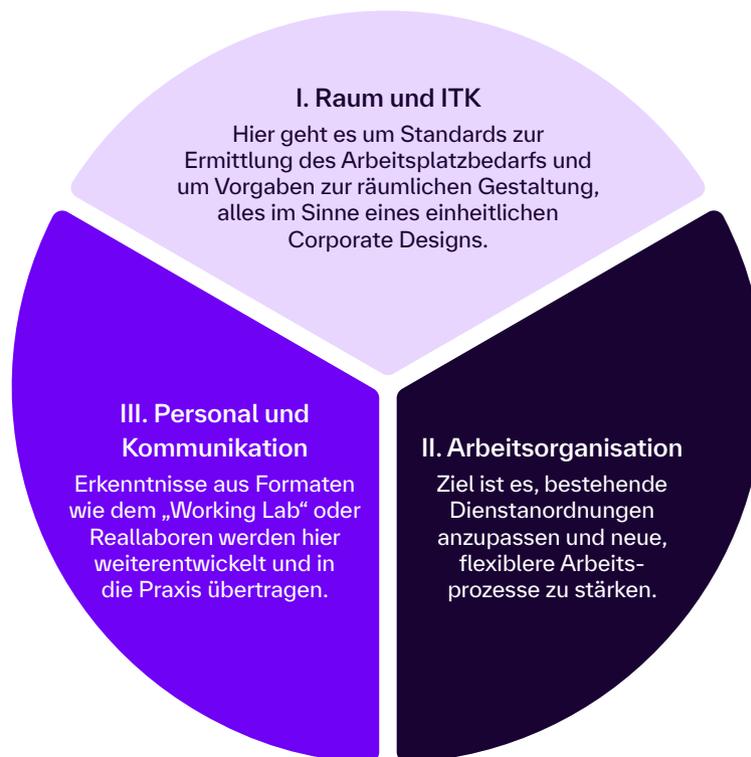
Die Stadtverwaltung Dresden verfolgt eine klare Vision: „Wir ermöglichen allen Beschäftigten der Landeshauptstadt Dresden – unabhängig von ihrer Tätigkeit – den Zugang zu neuen Arbeitswelten.“

Und sie geht noch einen Schritt weiter: Dresden versteht sich selbst als Vorreiterin und Gestalterin dieser neuen Arbeitswelten.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, hat die Stadt eine strukturierte Projektlandschaft mit drei Teilprojekten aufgesetzt:

- Teilprojekt I – Raum und ITK
- Teilprojekt II – Arbeitsorganisation
- Teilprojekt III – Personal und Kommunikation

Diese drei Themenfelder bilden die Basis für die Gestaltung des Arbeitsplatzes der Zukunft.



Das Team der Personalentwicklung begleitet den gesamten Prozess in enger Abstimmung mit der Projektleitung und den Führungskräften. Führungskräfte werden gezielt geschult, um Ängste im Team aufzufangen und offen damit umzugehen. Mitarbeitende erhalten Raum für Fragen und Feedback, z. B. in speziellen Austauschformaten, in denen Bedenken offen angesprochen werden können.

Ein besonderes Highlight sind die Reallabore: Hier werden gemeinsam im Team New-Work-Erfahrungen gesammelt. Beispielsweise kann eine Abteilung zusammen mit einer anderen ein Desk-Sharing-Modell live ausprobieren. Geschulte Ansprechpersonen unterstützen bei der Umsetzung. Das Feedback der Mitarbeitenden ist dabei ausdrücklich erwünscht und fließt in die Weiterentwicklung des Projekts ein.



Die Ziele der Stadtverwaltung Dresden sind klar – und sie betreffen direkt die Mitarbeitenden: Zufriedenheit und Wohlbefinden sollen steigen. Gleichzeitig will Dresden als Arbeitgeberin attraktiver werden, die ämterübergreifende Zusammenarbeit verbessern und Ressourcen effizienter einsetzen, z. B. durch eine gezielte Reduzierung des Gleichzeitigkeitsfaktors.

Natürlich läuft nicht alles reibungslos. Auf dem Weg in die neue Arbeitswelt gibt es Höhen und Tiefen. Aber: **Die Veränderung ist in vollem Gange** und der Kurs stimmt. Es entstehen neue Gestaltungsmöglichkeiten und Mitarbeitende können sich aktiv einbringen.



Praxistipps der Stadtverwaltung Dresden

- Entwickle eine starke, motivierende Vision
- Setze auf eine klare Projektstruktur und einen transparenten Projektplan
- Arbeite eng mit der Personalentwicklung zusammen
- Schaffe Ressourcen für den Veränderungsprozess, z. B. durch ein festes Ansprechpartnerteam in Reallaboren
- Biete gezielte Schulungen an, etwa für Führungskräfte zu Agiler Führung in neuen Arbeitswelten

4. Fazit

Der Fachkräftemangel nimmt weiter zu und die Lücken auf dem Arbeitsmarkt werden immer größer. Besonders der öffentliche Dienst wird diese Entwicklung stärker spüren als viele andere Bereiche. Aber: **Du kannst etwas dagegen tun.**

New Work bietet die Chance, die Arbeitswelt im öffentlichen Dienst nachhaltig zu verändern und sie für Fachkräfte attraktiver zu machen. Einige, wie die Stadtverwaltung Dresden, sind bereits vorangegangen. In diesem Whitepaper hast du fünf zentrale Handlungs-

felder kennengelernt und jede Menge konkrete Tipps erhalten, wie du **New Work** in deinem Umfeld umsetzen kannst.

Du willst loslegen?

Dann nutze unsere Seminare, um den öffentlichen Dienst zu einem Ort zu machen, an dem Fachkräfte gerne arbeiten und sich wertgeschätzt fühlen.



Über die Autorin

Ulrike Margit Wahl

Autorin, Trainerin und Moderatorin mit den Schwerpunkten: Agiles Qualitätsmanagement, Moderation von Strategieprozessen, menschliche Führung in Projekten und im Team, erfolgreiche Projektumsetzung im hybriden Mix (Scrum, Design Thinking, Kanban).

Seit 2016 ist sie selbstständig als „Die Hochschülerfrischerin“ bei Unternehmen, Hochschulen und Ministerien.

Referenzen: z. B. Porsche AG (Fehlerkultur & Führung), Hochschule Emden-Leer (New Work im Öffentlichen Dienst & Videoproduktion „Effektives & menschliches Homeoffice“), GEI (Leibniz-Institut für Internationale Schulbuchforschung). Sie agierte über 10 Jahre als leitende Rolle im öffentlichen Dienst, in 3 verschiedenen Hochschulen rund um Organisationsentwicklung, agiles Qualitätsmanagement und hybrides Projektmanagement. Sie wirkte u. a. bei der Einführung eines Campusmanagementsystems für alle rheinland-pfälzischen Hochschulen oder der App für Lerntest für BASF SE mit.

Unsere Seminar-Empfehlungen für dich

Agiles Projekt- und Prozessmanagement im öffentlichen Dienst

Agile Werkzeuge und Methoden

Öffentliche Einrichtungen müssen heute schnell auf veränderte Anforderungen von Bürger:innen und Unternehmen reagieren. Einen geeigneten Ansatz für das Arbeiten im dynamischen Umfeld bietet agiles Projekt- und Prozessmanagement. Anders als in der Privatwirtschaft ist der öffentliche Sektor jedoch in eng gesetzten Strukturen eingebunden, weswegen sich die Rahmenbedingungen für agiles Arbeiten deutlich voneinander unterscheiden.

Das Seminar zeigt dir, wie du agile Methoden sinnvoll im öffentlichen Dienst einsetzt und trotz fester Rahmenbedingungen mehr Flexibilität und Effizienz erreichst.

haufe-akademie.de/30710 →

Personalgewinnung im öffentlichen Dienst

I Want You: Mitarbeitende für die öffentliche Verwaltung gewinnen

Der Fachkräftemangel zwingt auch öffentliche Arbeitgeber, neue Wege im Recruiting zu beschreiten, um im Kampf um die besten Köpfe geeignete Mitarbeiter:innen zu finden und vorhandenes Personal zu binden. Strategisches Personalmanagement gewinnt damit auch unter öffentlichen Arbeitgebern zunehmend an Bedeutung. Personaler:innen sind hier jedoch stark an die rechtlichen Vorgaben und starren Regelungen der Tarifverträge, Besoldungsordnungen sowie Budgetrestriktionen gebunden.

Erfahre, wie du trotz dieser Rahmenbedingungen erfolgreich neue Talente gewinnst und dein Personal strategisch bindest.

haufe-akademie.de/30336 →

New Work im öffentlichen Dienst

Neues Arbeiten – neues Glück?!

Spätestens seit Corona wurde deutlich, dass sich sowohl Rahmen- als auch Arbeitsbedingungen rasant verändern. Schlagworte wie Mitbestimmung, Beteiligung und Sinnhaftigkeit rücken in den Vordergrund. Die Signale sind auch im Öffentlichen Dienst deutlich spürbar. Relativ starre Strukturen, Hierarchien und lange Abstimmungswege stoßen an ihre Grenzen. Neue Wege werden gesucht.

Im Seminar erfährst du, wie New Work im öffentlichen Dienst konkret aussehen kann – und wie du den Wandel aktiv mitgestaltest.

haufe-akademie.de/31366 →

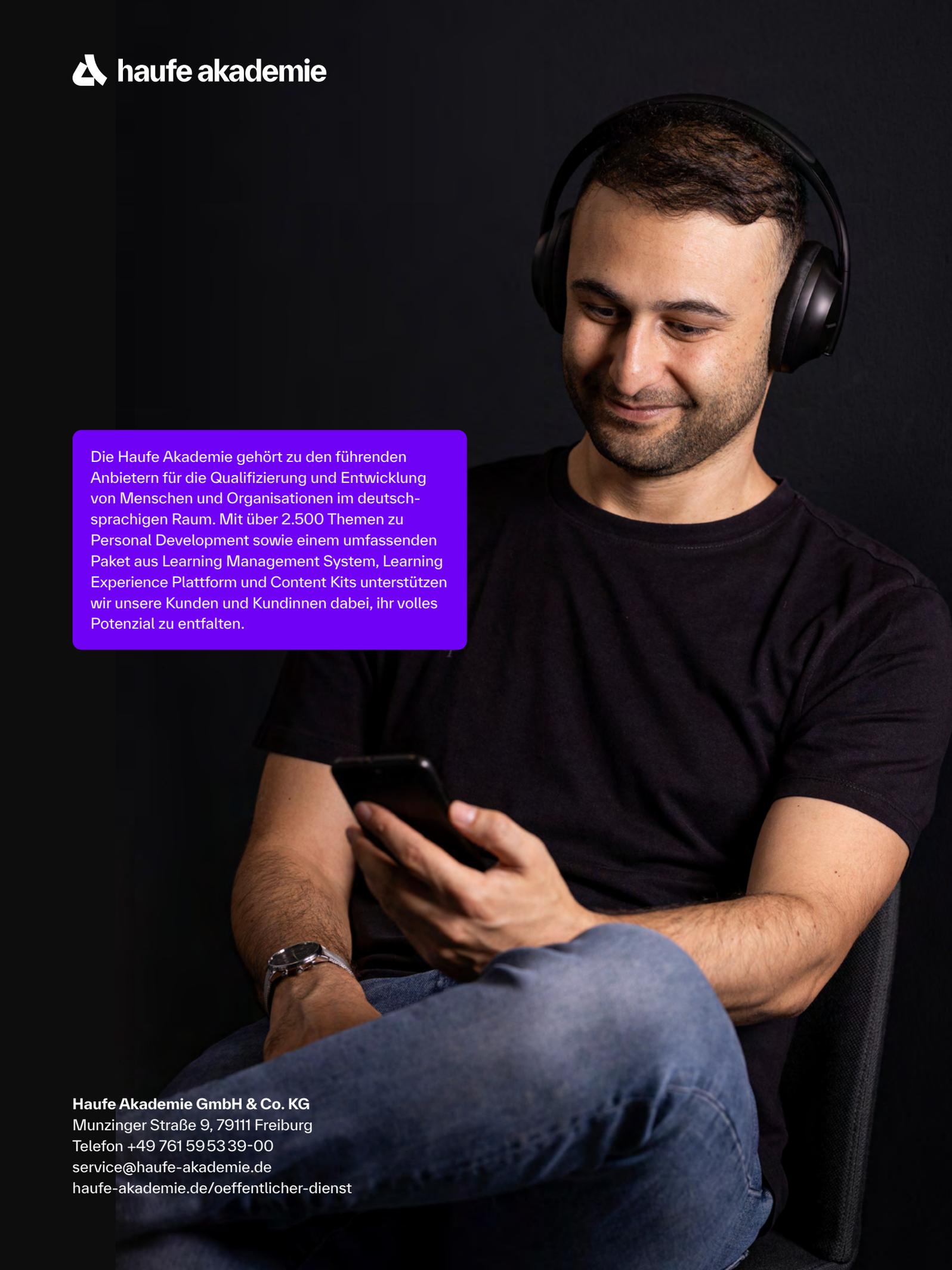
OKR (Objective Key Results) in der öffentlichen Verwaltung

Strategien und Transformation erfolgreich mit OKR realisieren

Der digitale Wandel und steigende Komplexität erfordern neue Formen der Strategieumsetzung in der öffentlichen Verwaltung. Klassische Steuerungsinstrumente stoßen zunehmend an ihre Grenzen. OKR (Objectives and Key Results) bietet einen agilen Ansatz, um strategische Ziele, etwa in den Bereichen Digitalisierung, Nachhaltigkeit oder Personalentwicklung, klar zu definieren, messbar zu machen und erfolgreich umzusetzen. Gleichzeitig bewegen sich Verwaltungen im Rahmen fester Strukturen und rechtlicher Vorgaben.

Das Seminar zeigt dir mit konkreten Beispielen, wie OKR dennoch praxisnah eingeführt und nachhaltig etabliert werden kann. Strategisches Arbeiten bekommt so neue Dynamik – transparent, fokussiert und teamorientiert.

haufe-akademie.de/41508 →

A man with a beard and short dark hair is sitting in a chair, wearing large black over-ear headphones. He is looking down at a black smartphone in his hands with a slight smile. He is wearing a dark t-shirt and blue jeans. The background is dark and out of focus.

Die Haufe Akademie gehört zu den führenden Anbietern für die Qualifizierung und Entwicklung von Menschen und Organisationen im deutschsprachigen Raum. Mit über 2.500 Themen zu Personal Development sowie einem umfassenden Paket aus Learning Management System, Learning Experience Plattform und Content Kits unterstützen wir unsere Kunden und Kundinnen dabei, ihr volles Potenzial zu entfalten.