



Pressemitteilung

Wertschätzung, Qualifikation und neue Arbeitsmethoden: Fach- und Führungskräfte-Barometer zeigt großes Potenzial im öffentlichen Dienst

Bonn, 07.10.2025 – Das „Fach- und Führungskräfte-Barometer 2025“ der dbb akademie e. V. zeigt: Die Beschäftigten bringen hohe Veränderungsbereitschaft mit, aber jetzt brauchen sie Anerkennung, moderne Strukturen und bessere Möglichkeiten zur Weiterbildung und Entwicklung.

Demografischer Wandel, zunehmender Fach- und Führungskräftemangel, schleppende Digitalisierung und der Wunsch nach mehr Flexibilität: Der öffentliche Dienst sieht sich mit großen Herausforderungen konfrontiert. Gleichzeitig macht das [Fach- und Führungskräfte-Barometer 2025](#) der dbb akademie e. V. deutlich, dass die Beschäftigten bereit sind, diesen Wandel aktiv mitzugestalten – sofern die Rahmenbedingungen stimmen.

Handlungsbedarf bei Wertschätzung

Insgesamt 2.818 Beschäftigte aus dem öffentlichen Dienst nahmen an der Online-Befragung des Bildungsinstituts teil, darunter rund zwei Drittel Fachkräfte und ein Drittel Führungskräfte. Die Ergebnisse zeigen: Im öffentlichen Dienst gibt es Handlungsbedarf – und gleichzeitig enormes Potenzial. Herausfordernd zeigt sich insbesondere das Thema Wertschätzung: So liegt der Net Promoter Score (NPS) in dieser Kategorie bei -49 bei den Fach- und bei -39 bei den Führungskräften. Die allgemeine Arbeitszufriedenheit bewerten die befragten Fachkräfte mit -37, die Führungskräfte mit -26. Vor allem jüngere Beschäftigte der Generation Z fühlen sich häufig nicht gesehen und nur unzureichend unterstützt.

Offenheit für Veränderungen in allen Generationen

Gerade die jüngeren Beschäftigten stehen zugleich auch für Aufbruch und Veränderungsbereitschaft. Das Barometer zeigt: Der Net Promoter Score zur Offenheit für neue Strategien, Arbeitsformen und Ansätze ist bei der Generation Z am höchsten: Bei den Fachkräften beträgt der Wert +47, bei den Führungskräften sogar knapp +50. Gleichzeitig bewegen sich aber auch die Werte der mittleren und älteren Jahrgänge im klar positiven Bereich: sie liegen zwischen +32 und +43.

Noch deutlicher fällt der Stellenwert von Weiterbildung aus: Mit einem NPS von +54 betrachten viele Fach- und Führungskräfte sie als zentralen Schlüssel zur Weiterentwicklung. Das zeigt: Wenn die Rahmenbedingungen stimmen, sind die Menschen im öffentlichen Dienst bereit, ihre Arbeit aktiv mitzugestalten und zukunftsfähig zu machen.



„Die Ergebnisse zeigen eindrucksvoll: Viele Fach- und Führungskräfte sind bereit, ihre berufliche Entwicklung aktiv voranzutreiben und Veränderungen mitzugestalten. Dieser Veränderungswille ist ein enormes Potenzial für die Modernisierung des öffentlichen Dienstes – und verdient die passenden Strukturen, um Wirkung zu entfalten“, so Simone Fleischmann, Stellvertretende Bundesvorsitzende des dbb und Vorsitzende der dbb akademie.

Digitalisierung: Große Unterschiede zwischen den Altersgruppen

Ein weiteres zentrales Thema für viele Fach- und Führungskräfte ist die Digitalisierung. Hier zeigen sich im Barometer deutliche Unterschiede zwischen den Generationen. So fühlen sich Beschäftigte der Generation Z mit einem NPS von +18 vergleichsweise sicher im Umgang mit digitalen Tools und Künstlicher Intelligenz, während bei älteren Jahrgängen deutlich größere Unsicherheiten bestehen. So liegt der NPS-Wert zur digitalen Souveränität bei 30- bis 60-jährigen Führungskräften bei -32 und bei Fachkräften derselben Altersgruppe bei -26,5. In der Altersgruppe 60+ verschärfen sich die Probleme noch weiter: Führungskräfte geben einen NPS von -42 an, Fachkräfte sogar -48.

Besonders alarmierend ist der Wert zur Frage, wie gut sich die Beschäftigten vom Arbeitgeber auf den digitalen Wandel vorbereitet fühlen: Er liegt bei -67 und fällt bei der Generation Z mit -71 sogar noch schlechter aus. Dies ist ein deutliches Signal, dass gerade die jüngeren Generationen die digitalen Defizite ihrer Organisationen sehr bewusst wahrnehmen.

Wandel ist möglich – und gewollt

Gleichzeitig machen die Ergebnisse aber auch Mut: Wandel ist möglich – und gewollt. Themen wie Diversität, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder Innovations- und Weiterbildungsbereitschaft werden zunehmend positiv bewertet – zumindest in ihrer Zielsetzung. Die Frage ist nicht, ob Veränderung erwünscht ist, sondern ob sie konsequent in Strukturen, Kultur und Führung verankert wird. Dort, wo Mitarbeitende mitgestalten können, Kommunikation transparent ist und Führung auf Vertrauen setzt, steigt auch die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Der öffentliche Dienst hat die Chance, nicht nur auf den Wandel zu reagieren, sondern ihn aktiv zu gestalten. Dafür braucht es Mut, strategische Klarheit und echte Veränderungsbereitschaft auf allen Ebenen.

„Unsere Umfrage zeigt, wo im öffentlichen Dienst die größten Bedarfe bestehen – etwa beim digitalen Wandel und im Umgang mit Künstlicher Intelligenz. Viele Beschäftigte fühlen sich auf diese Themen noch nicht ausreichend vorbereitet“, so Oliver Schieck, Geschäftsführer der dbb akademie e. V. „Gleichzeitig ist die Bereitschaft zur Weiterentwicklung groß. Mit unserem Seminarprogramm greifen wir diese Bedarfe auf und bieten gezielte Unterstützung bei Themen wie digitaler Kompetenz, moderner Führung und Zusammenarbeit.“

Das gesamte Fach- und Führungskräfte-Barometer 2025 finden Interessierte hier zum Download: barometer.dbbakademie.de

Online-Expertenforum

Zur vertieften Einordnung der Umfrageergebnisse lädt die dbb akademie am 18.11.2025 von 14:00 bis 15:30 Uhr zu einem Online-Expertenforum zum Thema *„Ergebnisse des Fach- und Führungskräfte-Barometers 2025 – Potenziale und Perspektiven von 2.800 Teilnehmenden im öffentlichen Dienst“* ein. Der Talk bietet Impulse für Führung, Organisationsentwicklung und die strategische Ausrichtung im öffentlichen Sektor sowie für mehr Miteinander durch transparente Kommunikation und Wertschätzung.

Die Anmeldung zum Online-Expertenforum ist unter folgendem Link möglich:

www.dbbakademie.de/online-seminare/online-expertenforum/

Über das Fach- und Führungskräfte-Barometer 2025

Die insgesamt 2.818 Teilnehmenden des „Fach- und Führungskräfte-Barometers 2025“ stammen aus verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes, darunter Kommunal-, Landes- und Bundesverwaltung, Bildungseinrichtungen, Polizei, Justiz und Sozialverwaltung. Rund zwei Drittel der Befragten sind Fachkräfte und ein Drittel Führungskräfte. Die Erhebung wurde im Frühjahr 2025 anonym und auf freiwilliger Basis durchgeführt. Zur Analyse kamen sowohl quantitative als auch qualitative Verfahren zum Einsatz. Ein zentrales Instrument war der Net Promoter Score (NPS), mit dem Einschätzungen zu Themen wie Zufriedenheit, Wertschätzung, Digitalisierung oder Weiterbildungsbereitschaft differenziert erfasst wurden. Der Net Promoter Score (NPS) misst auf einer Skala von 0 bis 10, wie wahrscheinlich es ist, dass Personen ein Unternehmen oder eine Aussage weiterempfehlen würden. Aus den Antworten ergibt sich ein Wert zwischen -100 und +100, indem der Anteil der Kritiker (0-6) vom Anteil der Befürworter (9-10) abgezogen wird. Positive NPS-Werte zeigen Zustimmung, während negative Werte auf Unzufriedenheit oder Ablehnung hindeuten.

Über die dbb akademie e. V.

Die dbb akademie e. V. ist mit jährlich rund 700 Veranstaltungen und über 8.500 Teilnehmenden eine der führenden Anbieterinnen von Fort- und Weiterbildungen im öffentlichen Dienst. Sie steht für Qualität, Innovation und Praxisnähe. Mit einem breit gefächerten Seminarangebot unterstützt sie Fach- und Führungskräfte gezielt bei ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung und leistet einen bedeutenden Beitrag zur Qualifikation und Professionalisierung im öffentlichen Sektor. Dabei orientiert sich das Angebot an aktuellen Herausforderungen, technologischen Entwicklungen und gesellschaftlichen Anforderungen – praxisnah, lösungsorientiert und zukunftsgerichtet.

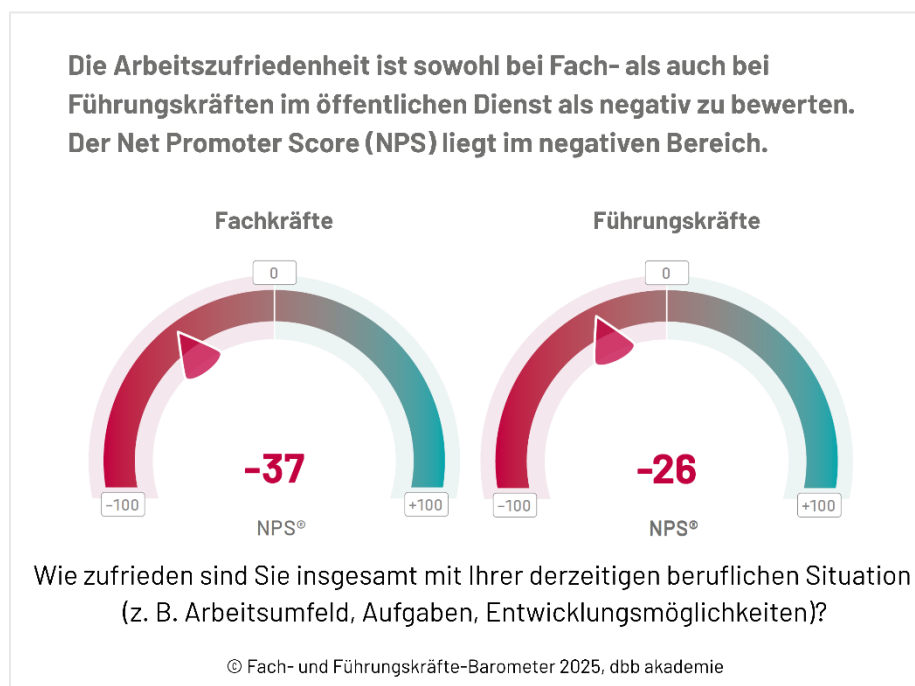
[Weitere Informationen zum Seminarprogramm 2026](#)

Pressekontakt

SMART PR GmbH
Simone Frohn
Talstraße 22-24
40217 Düsseldorf
Tel.: 0211 2709-223
frohn@smart-pr.de

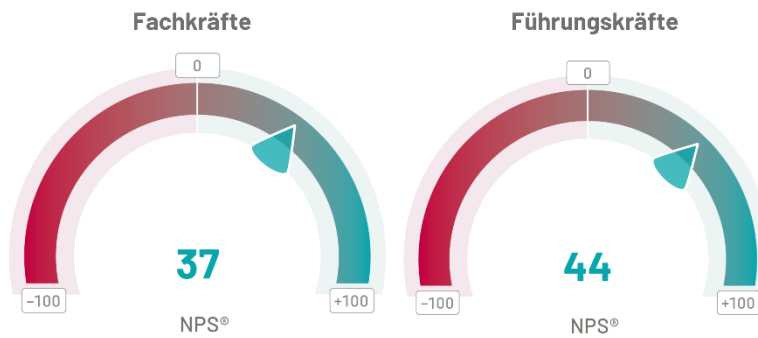
dbb akademie
Daniela Dörmer
Dreizehnmorgenweg 36
53175 Bonn
Tel.: 0228 81 93-154
presse@dbbakademie.de

Bildmaterial (zum Download unter <https://cloud.smart-pr.de/s/i73bXmzGbX28m9m>)



Bildunterschrift: Das Fach- und Führungskräfte-Barometer 2025 der dbb akademie zeigt: Viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst sehen Verbesserungsbedarf in ihrem Arbeitsumfeld und ihren Entwicklungsmöglichkeiten. Die allgemeine Arbeitszufriedenheit ist bei Fach- (-37) wie auch bei Führungskräften (-26) deutlich negativ. © 2025 dbb akademie e. V.

Der Net Promoter Score (NPS) zur Veränderungsbereitschaft liegt sowohl bei Fach- als auch Führungskräften im öffentlichen Dienst im deutlich positiven Bereich.

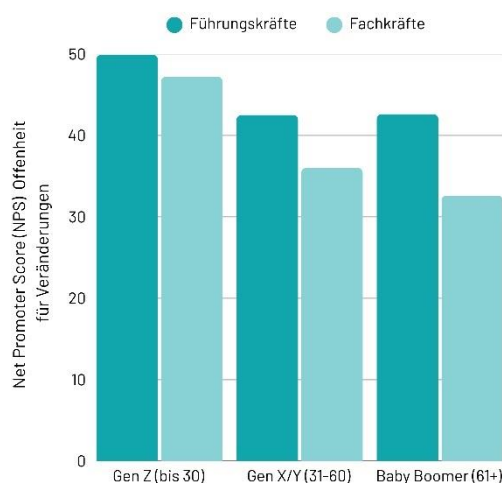


Wie offen sind Sie für Veränderungen, neue Strategien und innovative Ansätze in Ihrer Arbeit?

© Fach- und Führungskräfte-Barometer 2025, dbb akademie

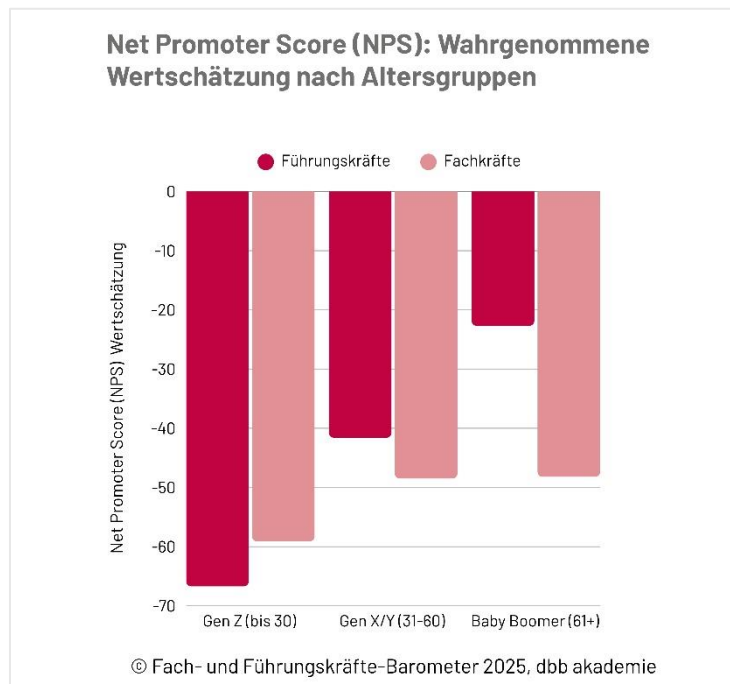
Bildunterschrift: Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind bereit, den Wandel aktiv mitzugestalten – wenn die Rahmenbedingungen stimmen. © 2025 dbb akademie e. V.

Net Promoter Score (NPS): Offenheit für Veränderungen nach Altersgruppen

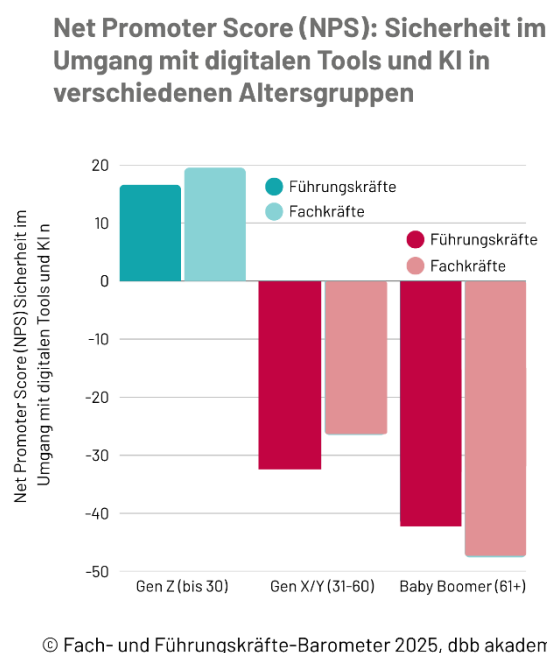


© Fach- und Führungskräfte-Barometer 2025, dbb akademie

Bildunterschrift: Über alle Altersgruppen hinweg liegt die Offenheit für Veränderungen im positiven Bereich. Am höchsten ist sie bei der Generation Z, doch auch die mittleren und älteren Jahrgänge zeigen eine spürbare Bereitschaft zur Erneuerung. Offenheit für Wandel ist damit keine Frage des Alters, sondern eine gemeinsame Haltung. © 2025 dbb akademie e. V.



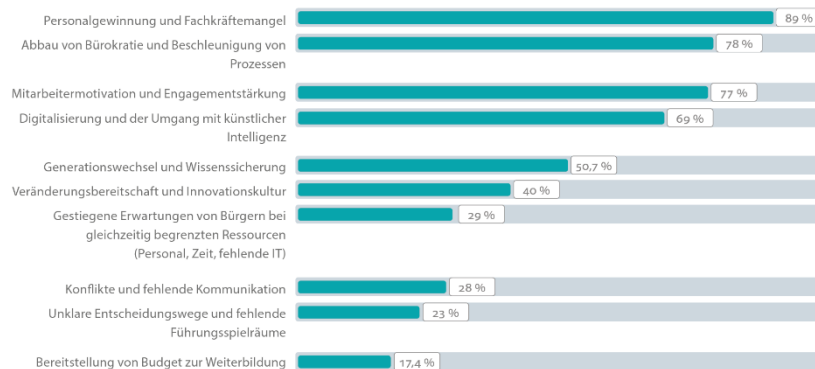
Bildunterschrift: Beim Thema Wertschätzung fallen die Bewertungen durchweg negativ aus. Besonders die jüngeren Beschäftigten sehen sich hier unzureichend anerkannt. Das macht deutlich: Anerkennung und Wertschätzung sind zentrale Stellschrauben, um Motivation und Bindung zu stärken. © 2025 dbb akademie e. V.



Bildunterschrift: Im Umgang mit digitalen Tools und KI fühlen sich die Jüngeren noch relativ sicher, während die Werte mit zunehmendem Alter deutlich ins Negative rutschen. Das unterstreicht die Dringlichkeit, digitale Kompetenzen gezielt in allen Altersgruppen zu fördern. © 2025 dbb akademie e. V.



Fachkräftemangel, der Abbau von Bürokratie und die Motivation und Bindung von Beschäftigten werden am häufigsten als Herausforderungen im öffentlichen Dienst gesehen.

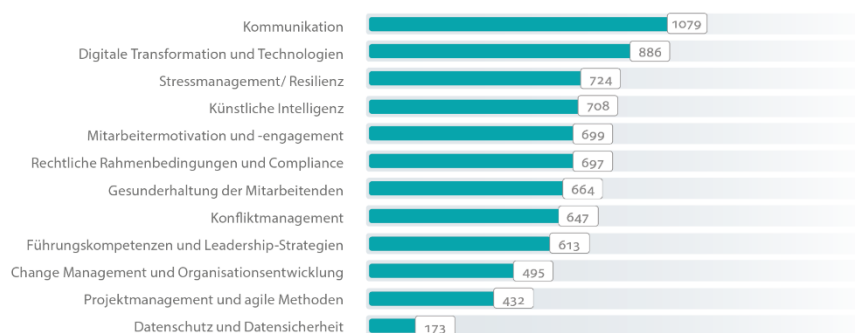


Was sind die Herausforderungen für den öffentlichen Dienst – aktuell und in den kommenden Jahren?

© Fach- und Führungskräfte-Barometer 2025, dbb akademie

Bildunterschrift: Fachkräftemangel, Bürokratieabbau sowie Motivation und Bindung von Beschäftigten gehören zu den am häufigsten genannten Herausforderungen im öffentlichen Dienst. Auch Digitalisierung und der Umgang mit KI werden vielfach genannt – zentrale Themen für die Modernisierung des öffentlichen Dienstes. © 2025 dbb akademie e. V.

Wichtige Weiterbildungsthemen sind Kommunikation, Digitale Transformation, Resilienz und KI.



Welche drei Themen sind für Ihre Weiterbildung besonders wichtig?

© Fach- und Führungskräfte-Barometer 2025, dbb akademie

Bildunterschrift: Bei den Weiterbildungsthemen stehen Kommunikation, digitale Transformation, Resilienz und KI an erster Stelle. © 2025 dbb akademie e. V.



Bildunterschrift: Simone Fleischmann, Stellvertretende Bundesvorsitzende des dbb und Vorsitzende der dbb akademie e. V. © Andreas Pein



Bildunterschrift: Oliver Schieck, Geschäftsführer der dbb akademie e. V.
© 2025 dbb akademie e. V.