



WAR FOR TALENTS

Der öffentliche Arbeitgeber

Webinar, Kommunalverlag

Günter Toth, Cornelia Schwaminger

BDO

WAR FOR TALENTS - WOHER KOMMT ER UND WAS BEDEUTET DAS?



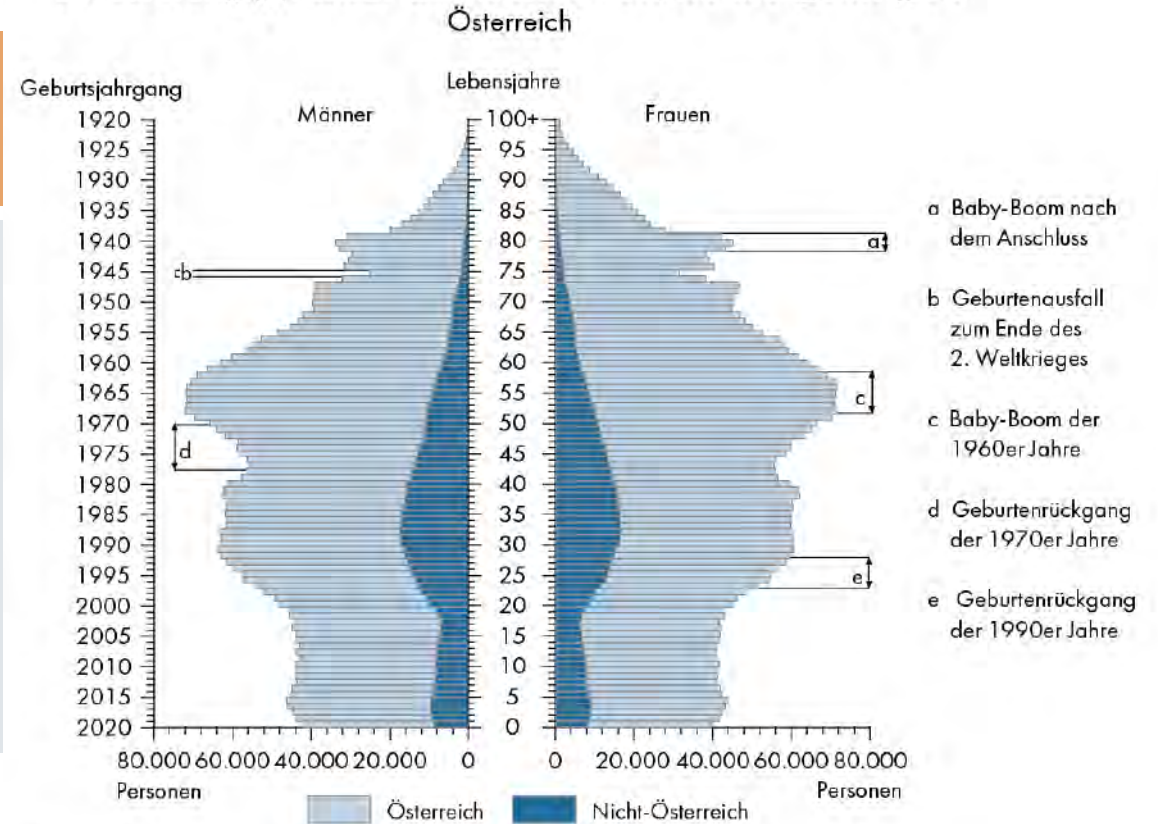
Arbeitskräftemangel führt zu zunehmendem Konkurrenzkampf um den Nachwuchs & die geeignetsten Mitarbeiter:innen

GRÜNDE

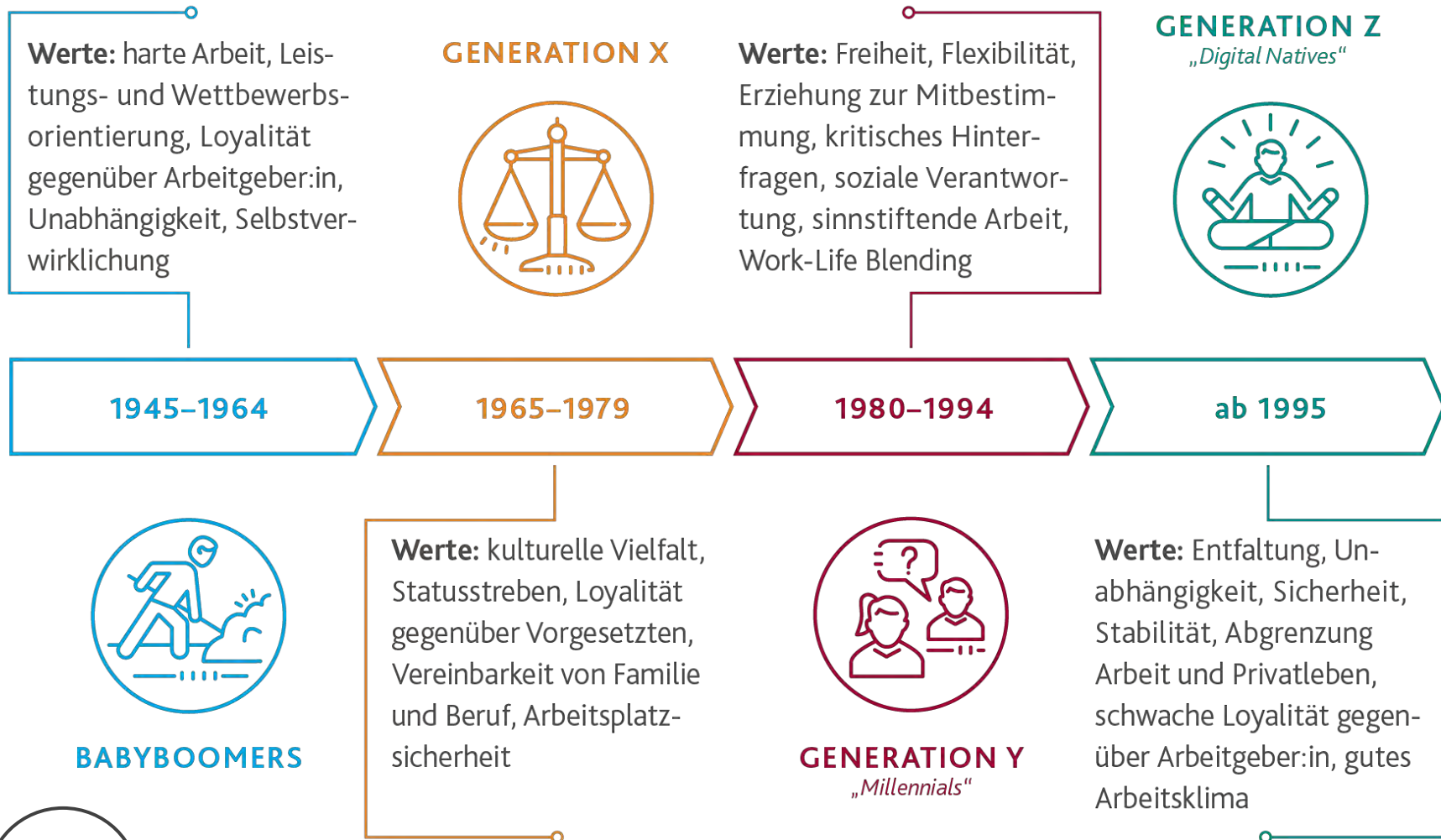
Woher kommt der aktuelle Arbeitskräftemangel?

- ▶ **DEMOGRAFISCHER WANDEL**
älter werdende Gesellschaft und gesunkene Geburtenrate
- ▶ **AUFSCHWUNG DER ÖSTERREICHISCHEN WIRTSCHAFT**
große Nachfrage nach Arbeitskräften
- ▶ **WERTEWANDEL**
„Generation Z“
- ▶ **Verstärkung durch COVID-PANDEMIE**
Mangel an ausländischen Arbeitskräften

Bevölkerungspyramide am 1.1.2021 nach Staatsangehörigkeit



WERTEWANDEL ÜBER DIE GENERATIONEN HINWEG



Je nach Lebensphase variieren die Bedürfnisse und Prioritäten der Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen

GEN Z: ERWARTUNGEN AN EINEN JOB

Gefallen finden an den eigenen Tätigkeiten

Gefallen finden an den Tätigkeiten der Organisation

Resultate der eigenen Arbeit sehen

Eine:n Mentor:in haben

Aufstiegsmöglichkeiten und Beförderung

Stabilität

Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten

Gute Beziehung zu Kolleg:innen

Verdienste/Erfolge werden anerkannt

Informelles & entspanntes Arbeitsklima

GEN Z: WICHTIGSTE FAKTOREN IM ARBEITSLEBEN



Welche Organisationsform präferiert die Generation Z?

„Interessanterweise ist der Anteil der Mitglieder der Generation Z, die noch keine Berufserfahrung haben, im Vergleich zu denjenigen, die bereits Berufserfahrung haben, deutlich höher: 27% der Mitglieder der ersten Gruppe möchten im öffentlichen Sektor arbeiten, gegenüber 14% der Mitglieder der zweiten Gruppe“
(Märginean, A. E. 2021).

WAR FOR TALENTS - WAS BEDEUTET DAS UND WOHER KOMMT ER?



Arbeitskräftemangel führt zu zunehmendem Konkurrenzkampf um den Nachwuchs & die geeignetsten Mitarbeiter:innen

GRÜNDE

Woher kommt der aktuelle Arbeitskräftemangel?

- ▶ DEMOGRAFISCHER WANDEL
älter werdende Gesellschaft und gesunkene Geburtenrate
- ▶ AUFSCHWUNG DER ÖSTERREICHISCHEN WIRTSCHAFT
große Nachfrage nach Arbeitskräften
- ▶ WERTEWANDEL
„Generation Z“
- ▶ Verstärkung durch COVID-PANDEMIE
Mangel an ausländischen Arbeitskräften

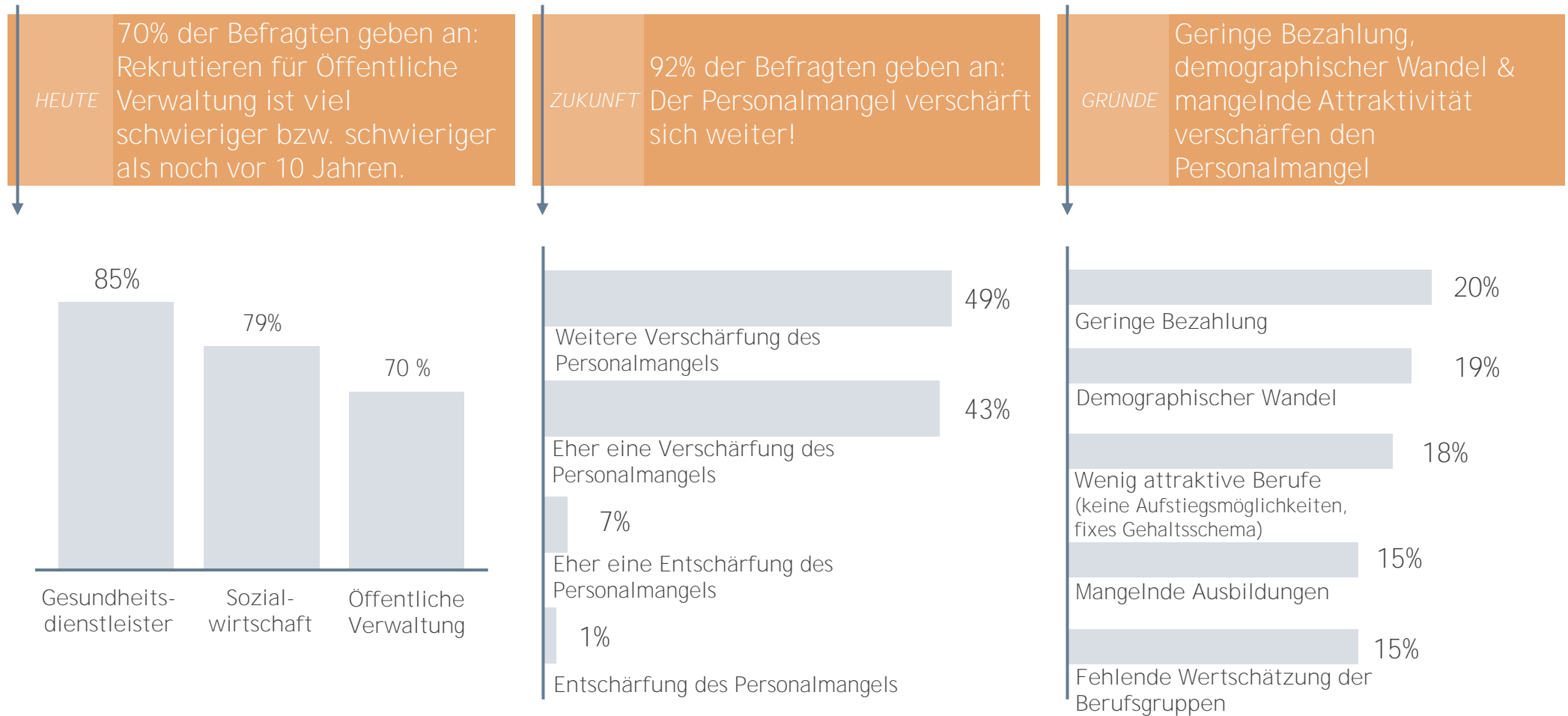


FOLGEN

Was bedeutet der Arbeitskräftemangel für uns?

- ▶ Schwierigkeiten bei der Suche nach geeignetem Personal - andere Hebel rücken in den Vordergrund
- ▶ Entscheidungsmacht wandert zunehmend vom Arbeitgeber zu den Arbeitnehmer:innen
- ▶ Fokus Arbeitgeberattraktivität: Altbewährte Argumente (Arbeitsplatzsicherheit, sicheres **Einkommen...**) **verlieren an Bedeutung**

HERAUSFORDERUNG: WAR FOR TALENTS IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR

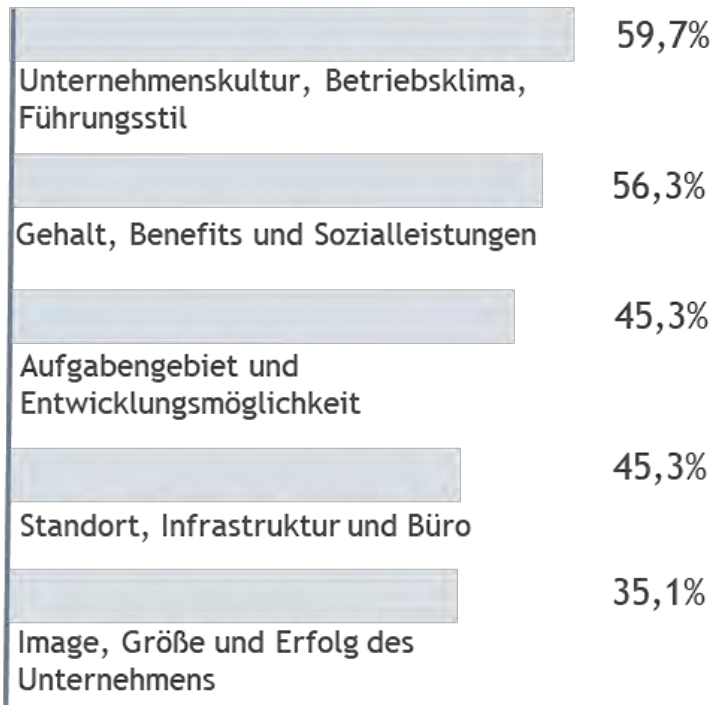


Aufgaben & Verantwortung werden vielfältiger, komplexer und umfangreicher. Oft fehlt es an adäquaten Gegenleistungen für diese Mehrleistungen. Durch einen durchdachten und zielgruppengerechten Employee Lifecycle werden Sie als Arbeitgeber attraktiv.

WIE KANN EMPLOYER BRANDING HELFEN?

Die ORGANISATIONSKULTUR, das BETRIEBSKLIMA & der FÜHRUNGSSTIL sind aus Sicht der Befragten am wichtigsten für die Arbeitgeberattraktivität

Welche Bereiche beeinflussen die Arbeitgeberattraktivität am meisten? (Studie Stepstone 2019, > 1.000 Befragte zwischen 19 und 55 Jahren)



WIE KANN EMPLOYER BRANDING HELFEN?



LÖSUNG: Positionierung über eine attraktive Arbeitgebermarke

Um in der derzeitigen Marktlage Mitarbeiter:innen zu gewinnen und zu halten, muss eine Organisation wissen, wofür sie steht. Aus der Beschäftigung mit sich selbst entsteht eine wirksame und spürbare Employer Value Proposition (EVP), die nach innen und außen authentisch gelebt wird.

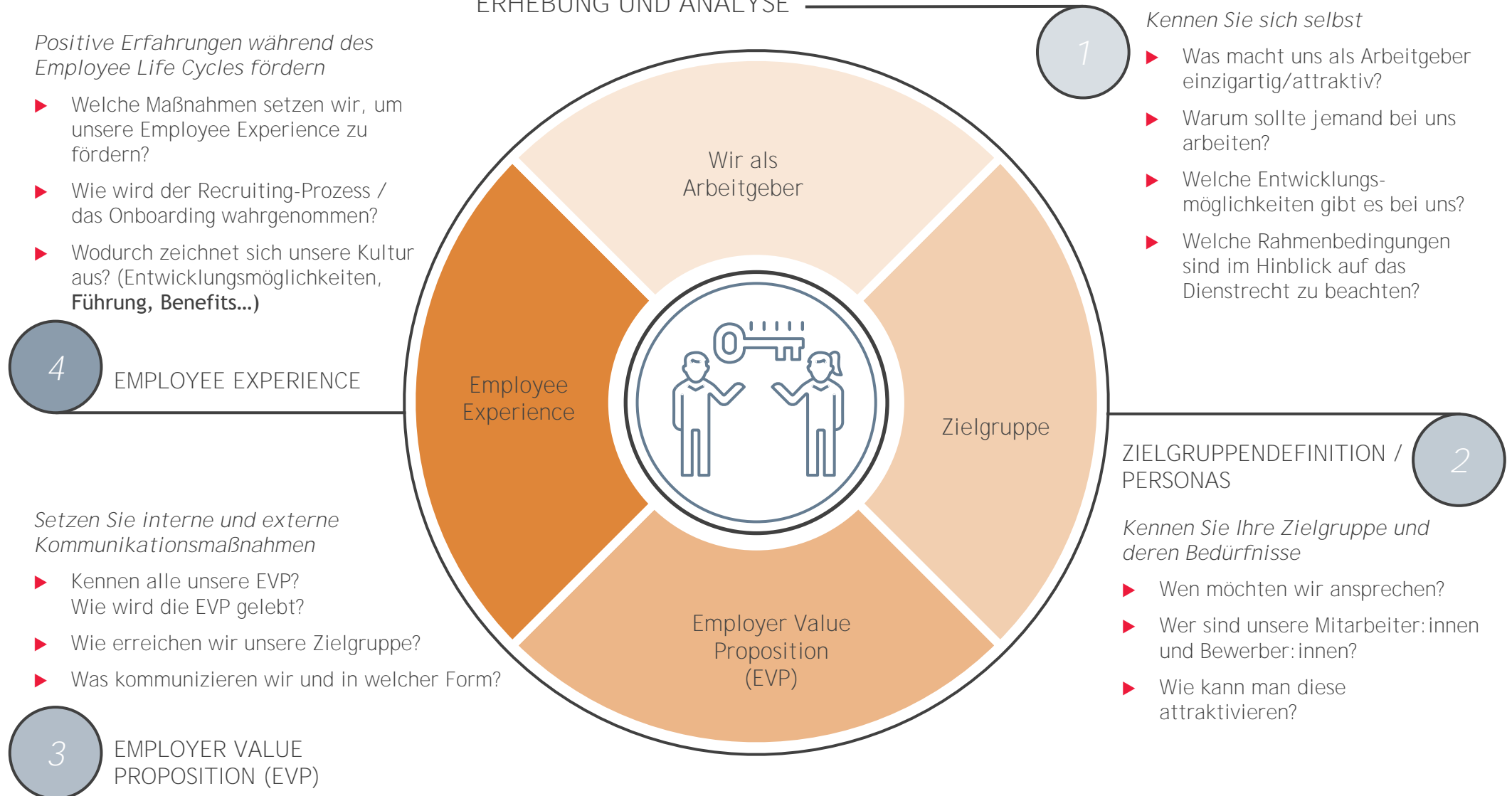
Eine attraktive Arbeitgebermarke...

- ▶ beinhaltet ein authentisches und klares Werte- und Nutzenversprechen (EVP)
- ▶ ermöglicht eine Identifizierung mit dem Unternehmen, gibt Orientierung und erleichtert dadurch Veränderungen
- ▶ hebt sich von anderen ab und macht sich einzigartig
- ▶ kommuniziert klar den eigenen Wert nach innen & nach außen



WIE KANN IHRE ARBEITGEBERMARKE GESTÄRKT WERDEN?

ERHEBUNG UND ANALYSE



DEN GANZEN EMPLOYEE LIFECYCLE MITGEDACHT

In diesen Bereichen von People & Organisation unterstützen wir Sie gerne ...



- ▶ Entwicklung einer Positionierung
- ▶ Interne & externe On- & Offline-Kampagnen zur Unterstützung der Strategie & des EVP
- ▶ Umsetzung der Personalbedarfsplanung und EB-Strategie

BEISPIELE

Wo wir im öffentlichen Bereich bereits unterstützen bzw. unterstützt haben...

- ▶ Organisationsentwicklung
Marktgemeinde Zillingdorf
 - (Gap-)Analyse der Themen & Aufgabenfelder der Gemeinde und deren Entwicklung
 - Organisationskulturanalyse mittels **Umfrage der Beschäftigten ...**
- ▶ Nachhaltige Ausrichtung der
Landwirtschaftskammer Burgenland
 - Analyse bestehender Strukturen & Prozesse und Personalstandsentwicklung
 - Konzipierung eines Zielbilds zur **nachhaltigen Führung ...**

WIR SIND FÜR SIE DA



in über 500 Gemeinden



mit 30 Mitarbeiter:innen im Kommunalcenter



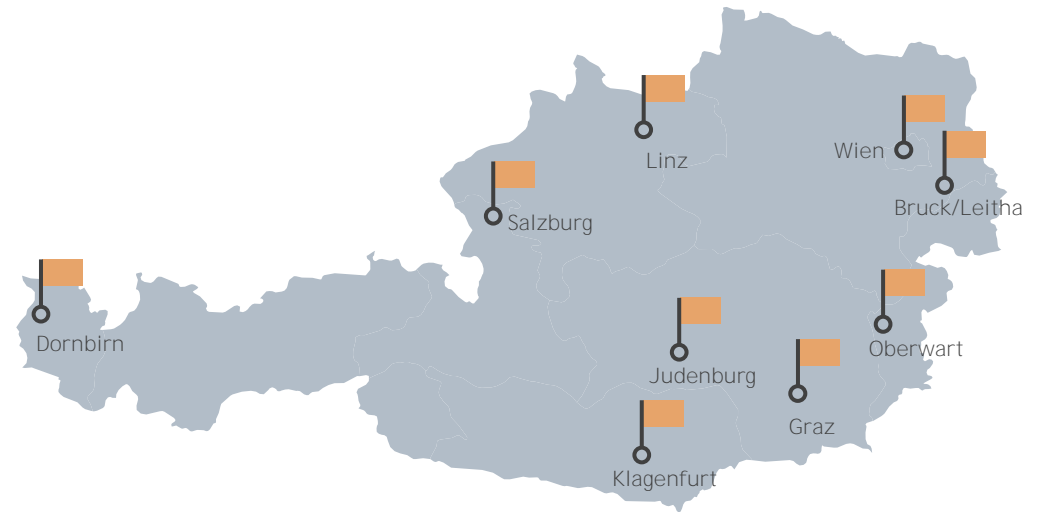
an 9 Standorten österreichweit



Ihre Ansprechperson im Kommunalbereich

Unsere Mitarbeiter:innen finden für jedes kommunale Problem wirksame und maßgeschneiderte Lösungen.

Günter Toth
Partner



Ihre Ansprechpersonen im War For Talents

Cornelia Schwaminger
Senior Managerin
Employer Branding
People & Organisation



Sandra Donhauser
Managerin
Learning & Development
People & Organisation



The background features a wood grain texture with a color gradient from light blue on the left to orange on the right. The wood grain is composed of several curved, overlapping sections. The text is centered in the light blue area.

WE SEARCH FOR
GREATNESS.