



# WAR FOR TALENTS

*Der öffentliche Arbeitgeber*

*Webinar, Kommunalverlag*

*Günter Toth, Cornelia Schwaminger*

*21.03.2023*

**BDO**

# WER WIR SIND

## BDO AUSTRIA

Großartiges Unternehmertum verdient besondere Aufmerksamkeit!

Nur wer zuhört und versteht, kann Sie auch umfassend betreuen. Darum ist BDO Ihr verlässlicher Wegbegleiter. Zusammen stellen wir die Weichen für Ihr Projekt und finden passende Lösungen – damit Sie sicher ins Ziel kommen.

Für Ihre Strategie setzen wir alle Hebel in Bewegung: Je nach Aufgabenstellung stellen wir das optimale Team für Sie zusammen.

Das macht uns zu BDO.  
Und uns gemeinsam great.



### OFFICES

WIEN, GRAZ, LINZ,  
SALZBURG, KLAGENFURT,  
DORNBIRN, JUDENBURG,  
WOLFSBERG, EISENSTADT,  
BRUCK/LEITHA, OBERWART

### SERVICE AREAS

ACCOUNTING,  
ASSURANCE, CONSULTING,  
CORPORATE FINANCE,  
PEOPLE & ORGANISATION,  
TAX

KUND:INNEN



MITARBEITER:INNEN



PARTNER:INNEN



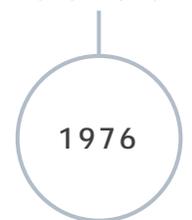
STANDORTE



UMSATZ 2021/22



GRÜNDUNG



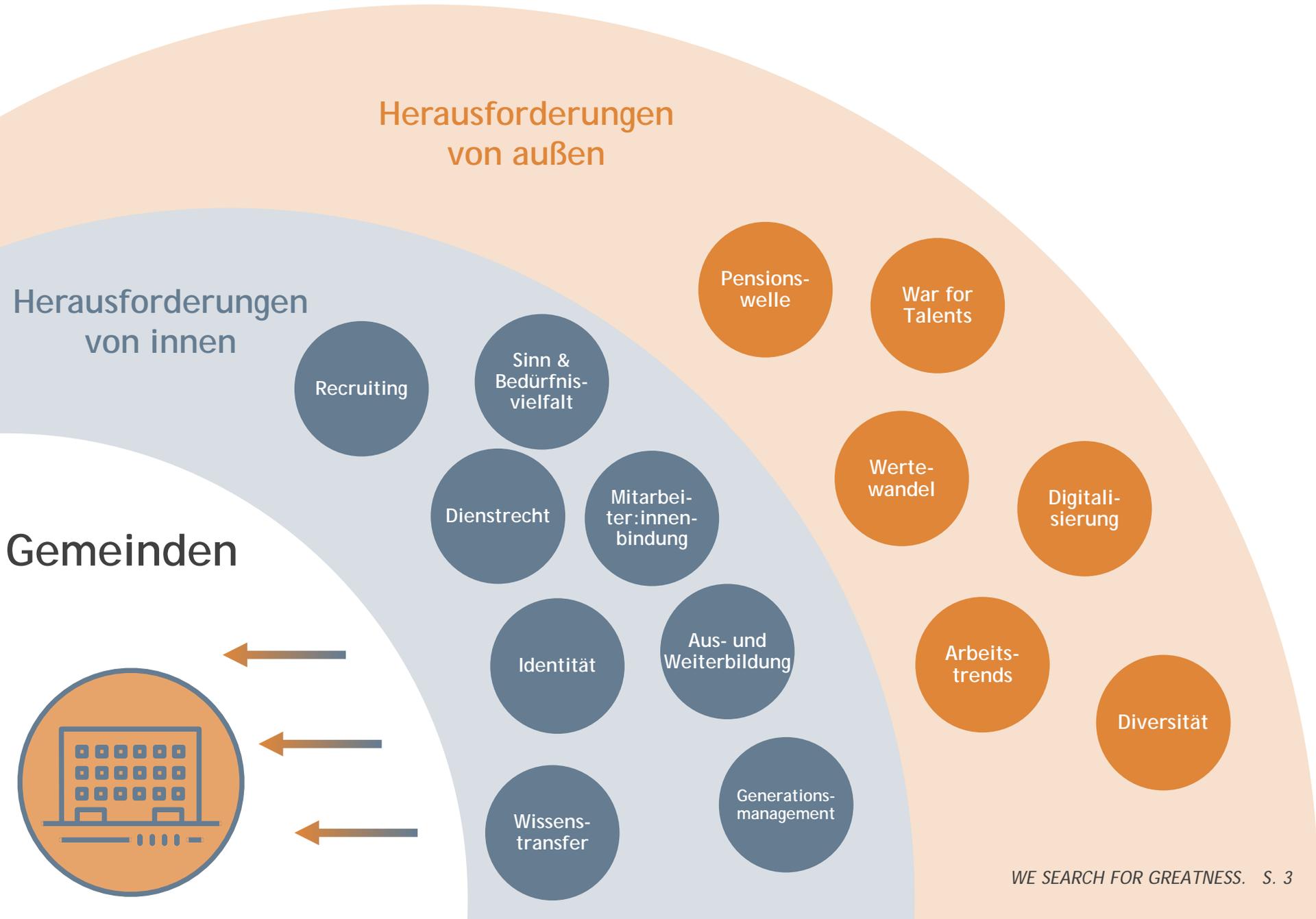
# PEOPLE & ORGANISATION

#peopleimpuls

BDO - IHR PARTNER FÜR HR-LÖSUNGEN DER ZUKUNFT



# DERZEITIGE HERAUSFORDERUNGEN



# AUCH AKTUELLE NACHRICHTEN BESTÄTIGEN DAS

## OÖ Gemeinden stöhnen unter Personalmangel

<https://gemeindebund.at/ooe-gemeinden-stoehnen-unter-personalmangel/>

📅 04.03.2022

In den vergangenen Wochen haben mehrere oberösterreichische Gemeinden mit Klagen um einen zunehmenden Personalmangel im Gemeindedienst aufhorchen lassen. Ottensheim, Neufelden, Altenfelden, Walding, Braunau und sogar Bad Ischl haben Petitionen an das Land Oberösterreich geschickt, in denen sie eine Evaluierung des Gehaltsschemas für Gemeindebedienstete forderten. Handelt es sich hierbei um Einzelfälle oder könnte tatsächlich ein schwerwiegender Mangel an Personal drohen? Das sagen die betroffenen Gemeinden:

<https://www.kommunalnet.at/2022/12/19/82-prozent-der-gemeinden-haben-probleme-bei-der-personalsuche/> 19.12.2022

## 82 Prozent der Gemeinden haben Probleme bei der Personalsuche

Eine Blitzumfrage auf Kommunalnet.at ergibt: 82 Prozent der Gemeindemitarbeiter:innen geben an, bei der Suche nach Personal Probleme zu haben. Zwar ist die Befragung nicht repräsentativ, die Zahlen sprechen aber Bände, die viele Gemeinden bestätigen können.

ARBEITSKRÄFTE

## Warum Gemeinden kein Personal finden

<https://kommunal.at/warum-gemeinden-kein-personal-finden>



VON HANS BRAUN, 4. NOVEMBER 2022

**KOMMUNAL hat Österreichs Bürgermeister und Amtsleiter über den gegenwärtigen Personalmangel im kommunalen Dienst befragt. Das Feedback der Gemeindegipfen offenbart glasklar, woran es hakt.**

<https://www.puls24.at/news/politik/pensionierungswelle-im-oeffentlichen-dienst-rollt-weiter/283237>

**POLITIK**

## Pensionierungswelle im Öffentlichen Dienst rollt weiter

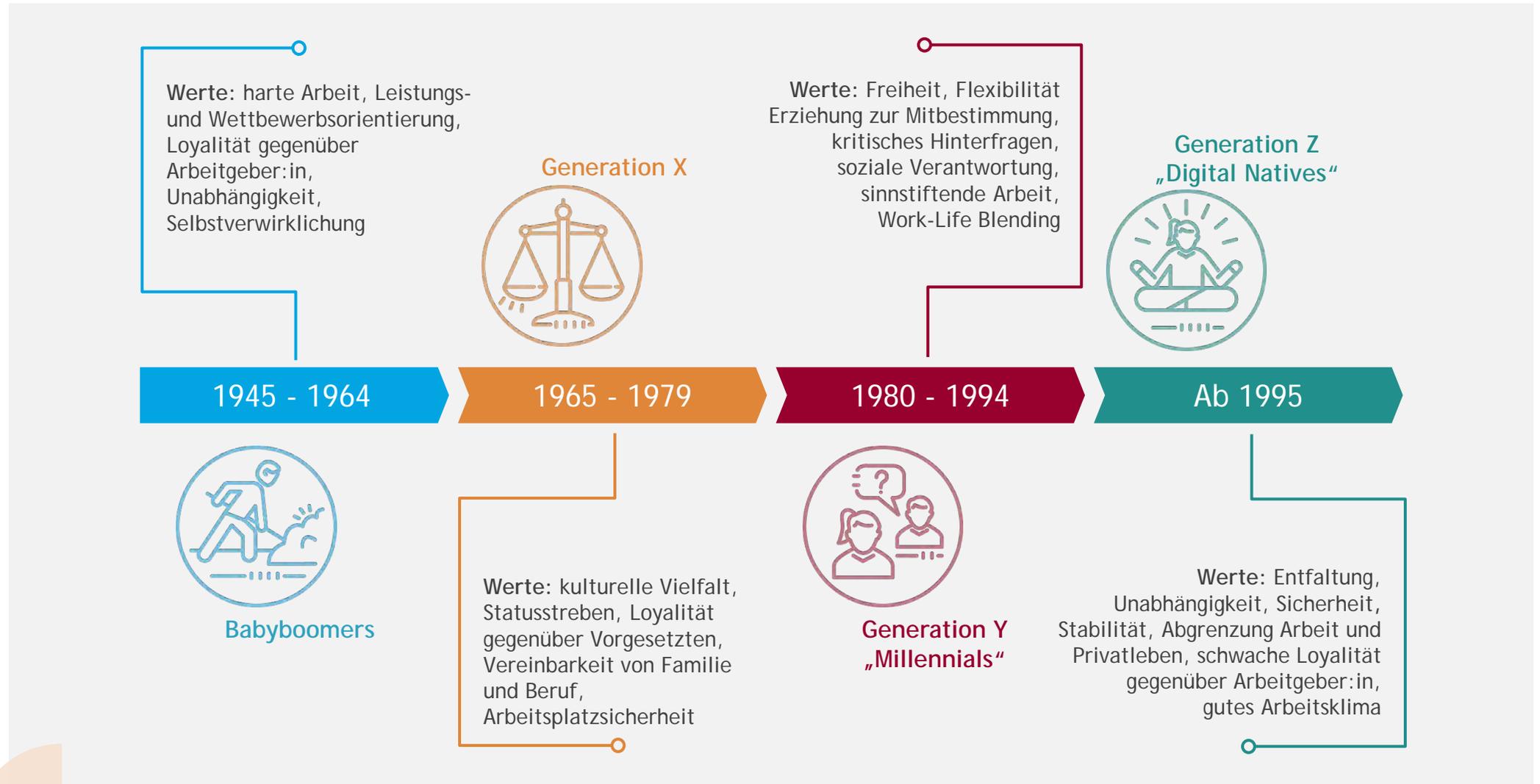
09. Dez. 2022 · Lesedauer 4 min    

Die Pensionierungswelle im Öffentlichen Dienst rollt unaufhaltsam weiter. Bis 2034 werden rund 45 Prozent der Beschäftigten des Bundes in den Ruhestand wechseln.



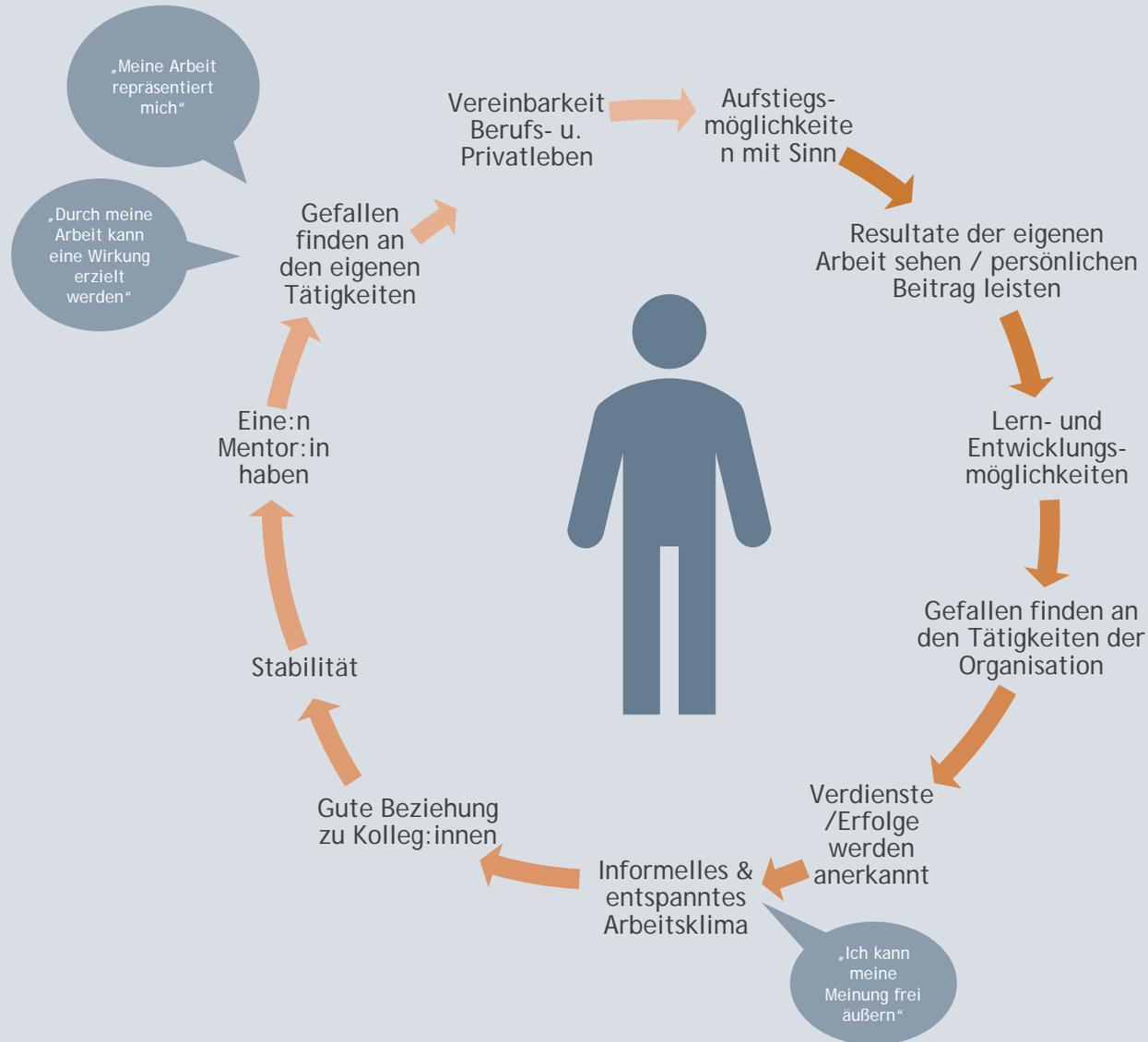
# HERAUSFORDERUNG: WERTEWANDEL DER GENERATIONEN

Ziel ist es unterschiedliche Generationen anzusprechen, abzuholen und zu halten

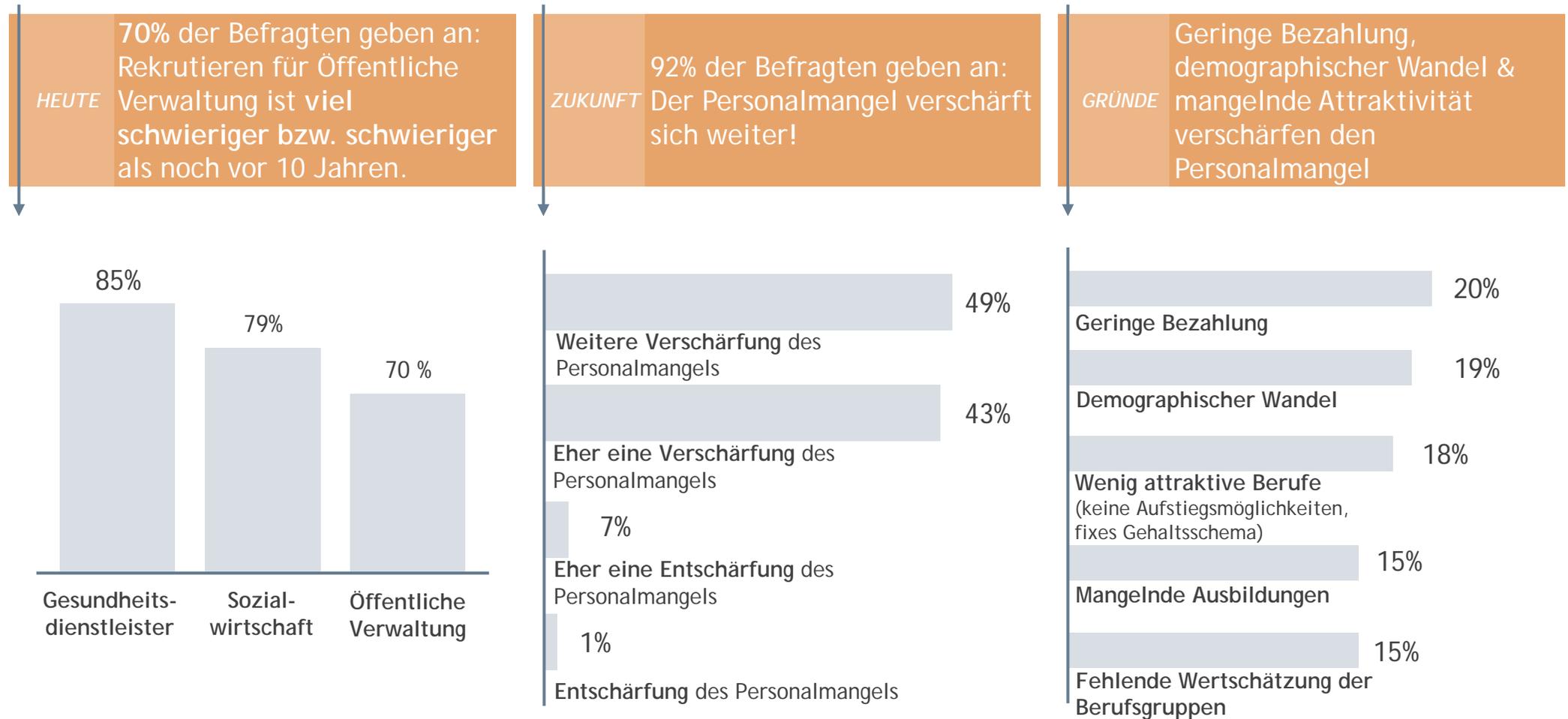


Je nach Lebensphase variieren die Bedürfnisse und Prioritäten der Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen. Hilfreich ist ein starker digitaler Auftritt, um an die Generation Z heranzutreten.

# GEN Z: ERWARTUNGEN AN DEN JOB



# HERAUSFORDERUNG: WAR FOR TALENTS IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR

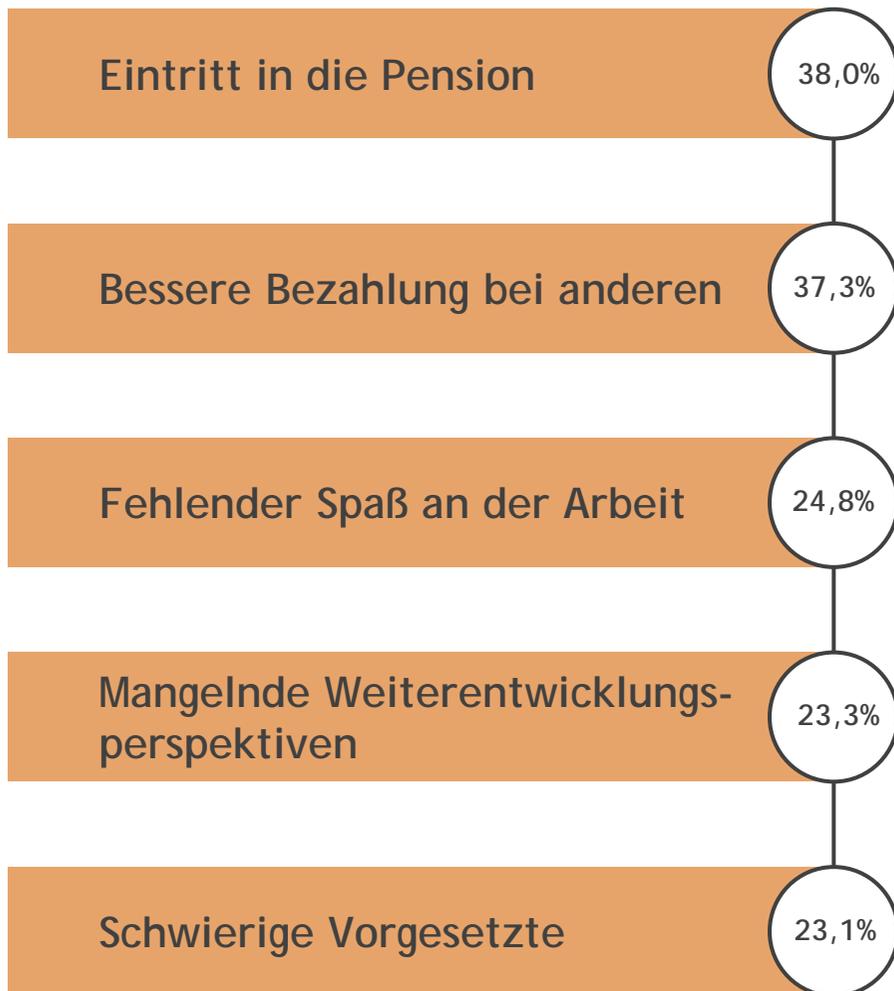


Aufgaben & Verantwortung werden vielfältiger, komplexer und umfangreicher. Oft fehlt es an adäquaten Gegenleistungen für diese Mehrleistungen. Durch einen durchdachten und zielgruppengerechten Mitarbeiter-Lebenszyklus werden Sie als Arbeitgeber attraktiv.

# EIN DRITTEL DER BESCHÄFTIGTEN IST KURZ VOR DEM AUSTRITT

Was sind die Hauptgründe dafür, dass Kolleginnen und Kollegen bei Ihrem Arbeitgeber ausscheiden?

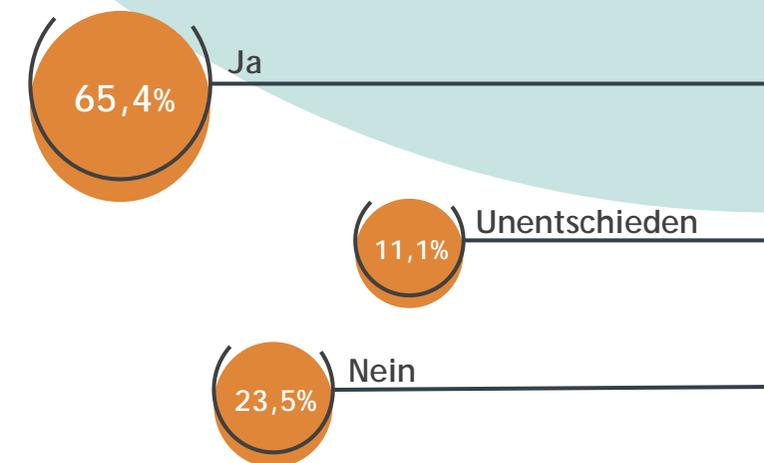
Quelle: DEBA, 2022



Würden Sie sich heute nochmals bei Ihrem momentanen Arbeitgeber bewerben?

Quelle: DEBA, 2022

- ▶ 34,6% der Befragten sind derzeit aktiv auf Jobsuche bzw. offen für Abwerbungsversuche
- ▶ Zufriedenheit sinkt, je niedriger die berufliche Position und der Schulabschluss ist
- ▶ Bei den Jüngeren (18- bis 29) ist die Unzufriedenheit mit dem derzeitigen Arbeitgeber besonders groß
- ▶ Ausnahme: über 90% der befragten Lehrlinge würden sich wieder in ihrem Ausbildungsbetrieb bewerben.



# PENSIONIERUNGSENTWICKLUNG

Quelle: KPMG, 2022

*In knapp 50% der  
Gemeinden stehen in  
den kommenden 5  
Jahren 10% der  
Mitarbeitenden vor  
der Pensionierung*

*Größere Gemeinden  
sind stärker  
betroffen als Kleine*

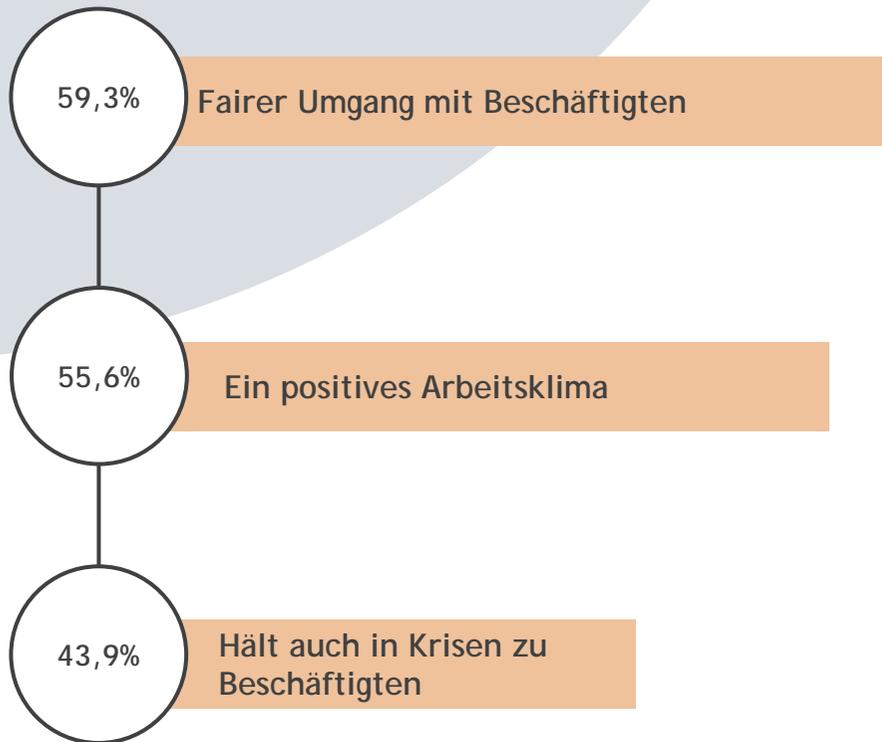
- ▶ Bei mehr als  $\frac{1}{4}$  der großen Gemeinden stehen über 20% der Mitarbeitenden kurz vor der Pensionierung

# ARBEITGEBERIMAGE

Wichtige Faktoren um attraktiv zu bleiben

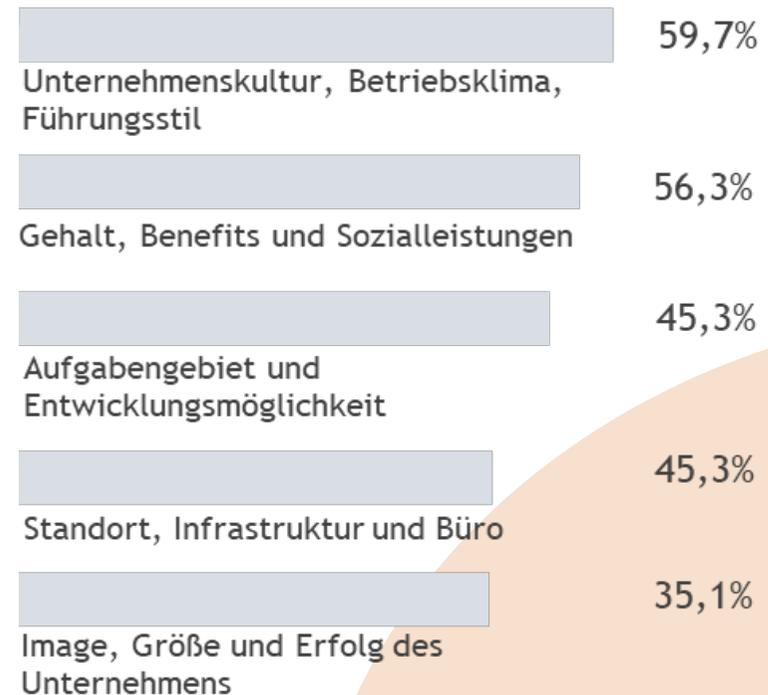
Woran erkennt man Ihrer Meinung nach am ehesten, ob ein Unternehmen ein guter Arbeitgeber ist?

Quelle: DEBA, 2022



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

Quelle: Stepstone 2019, > 1.000 Befragte zwischen 19 und 55 Jahren



# EMPLOYER BRANDING



DIE KURZFRISTIGE PERSONALSUCHE IST NUR EIN PFLASTER.

EMPLOYER BRANDING TRÄGT DAZU BEI, DIE EIGENE ARBEITGEBER:INNENMARKE ETABLIEREN UND STELLT SICHER, DASS MITARBEITER:INNEN LANGFRISTIG IN DER ORGANISATION BLEIBEN.

MIT EMPLOYER BRANDING KÖNNEN WIR IHNEN DIE ZUKÜNFTIGE PERSONALSUCHE ERLEICHTERN UND SO LANGFRISTIG BZW. NACHHALTIG DEM PERSONALMANGEL ENTGEGENWIRKEN.



# EMPLOYER BRANDING: DIE GUTEN VORSÄTZE AKTIV NACH INNEN UND AUßEN TRAGEN

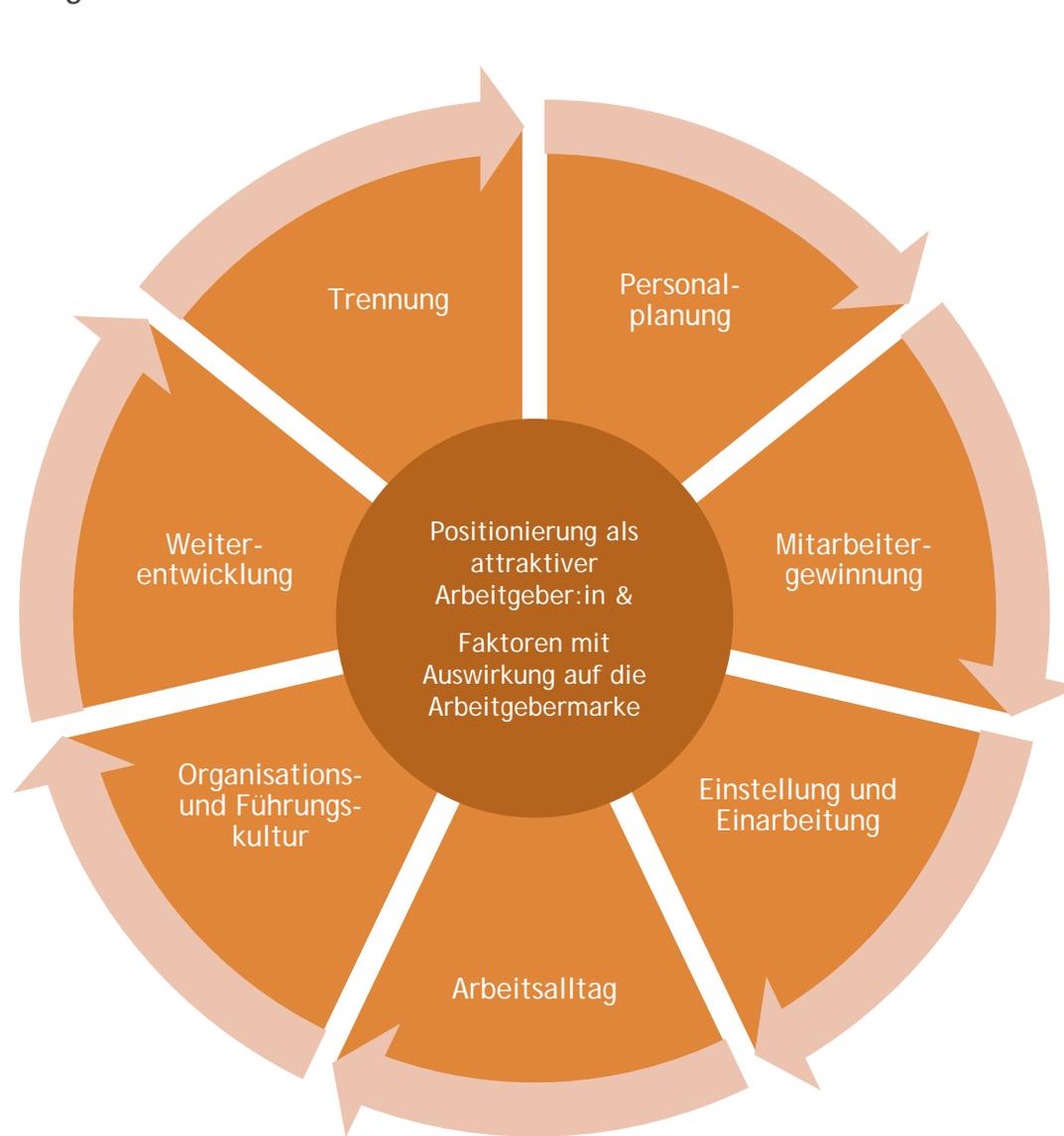
*Ein starker Auftritt am Arbeitsmarkt*

Employer Branding umfasst alle Maßnahmen die zur **Stärkung** der eigenen **Organisationsmarke** führen und dazu beitragen, von potenziellen Arbeitssuchenden und Mitarbeitenden als **qualifizierter und attraktive:r Arbeitgeber:in** angesehen zu werden.



# WICHTIGE FAKTOREN FÜR EINE GUTE ARBEITGEBER:INNENMARKE

Employer Branding



Wieso könnten potentielle Bewerber:innen bei Ihnen arbeiten wollen?

Wieso halten bestehende Mitarbeiter:innen Sie für einzigartig?

Wieso verlassen sie das Unternehmen?

# WELCHE SCHRITTE MÜSSEN SIE BEACHTEN UM IHRE ARBEITGEBER:INNENMARKE ZU STÄRKEN?

## 1 Erhebung und Analyse

*Kennen Sie sich selbst*

- ▶ Was macht sie als Arbeitgeber einzigartig/attraktiv?
- ▶ Welche Maßnahmen wurden bereits gesetzt?

## 2 Zielgruppendefinition / Personas

*Kennen Sie Ihre Zielgruppen und deren Bedürfnisse*

- ▶ Wen möchten Sie ansprechen?
- ▶ Wer sind Ihre Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen?

## 3 Employer Branding Strategie

*Nutzen Sie die ausgearbeiteten Informationen*

- ▶ Welche Informationen sollen nach außen gebracht werden?
- ▶ Wie könnte eine Kampagne aussehen, damit sie Ihre Unternehmenswerte wiedergibt?

## 4 Umsetzung und Ergebniskontrolle

*Wissen Sie, was Sie zur Umsetzung der Strategie benötigen und wie Sie die Ergebnisse interpretieren*

- ▶ Ist-Soll Vergleich - hat sich das Stimmungs- und Lagebild heute im Vergleich zu vor der Umsetzung verändert?

# WIR SIND FÜR SIE DA



*in über 550 Gemeinden*



*mit mehr als 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

+43 5 70 375 - 7425  
+43 664 60 375 - 7425  
guenter.toth@bdo.at



- ▶ Organisationskulturanalyse mittels Umfrage der Beschäftigten
- ▶ Personalauswahl (Amtsleiter:innen Assessment Center zur Objektivierung)
- ▶ Personalsuche



- ▶ Strategische Personalplanung
- ▶ Recruitingberatung



- ▶ Enge Zusammenarbeit zu verschiedenen Themen



- ▶ Organisationsentwicklung

Ihre Ansprechpersonen im War For Talents



Cornelia Schwaminger  
Director  
Employer Branding  
People & Organisation

+43 5 70 375 - 1379  
+43 664 60 375 - 1379  
cornelia.schwaminger@bdo.at



Nora Krassnig-Platt  
Senior Consultant  
Recruiting Beratung  
People & Organisation

+43 5 70 375 - 1036  
+43 664 60 375 - 1036  
nora.krassnig-platt@bdo.at

The background features a wood grain texture with a color gradient from dark blue on the left to bright orange on the right. The text is centered in the blue area.

WE SEARCH FOR  
GREATNESS.