

WAR FOR TALENTS

Der öffentliche Arbeitgeber

Webinar, Kommunalverlag Günter Toth, Cornelia Schwaminger **IBDO**

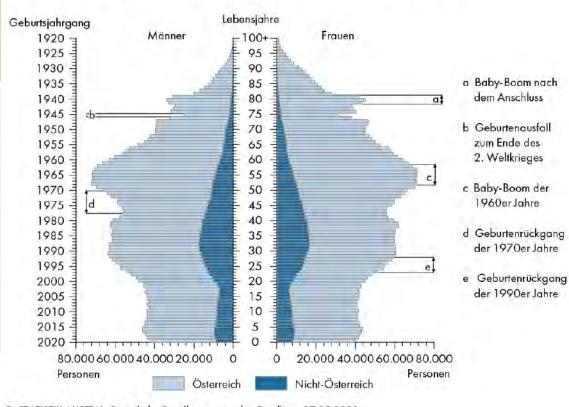
WAR FOR TALENTS - WOHER KOMMT ER UND WAS BEDEUTET DAS?



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

- DEMOGRAFISCHER WANDEL älterwerdende Gesellschaft und gesunkene Geburtenrate
- AUFSCHWUNG DER ÖSTERREICHISCHEN WIRTSCHAFT große Nachfrage nach Arbeitskräften
- WFRTFWANDFI "Generation Z"
- Verstärkung durch COVID-PANDEMIE Mangel an ausländischen Arbeitskräften

Bevölkerungspyramide am 1.1.2021 nach Staatsangehörigkeit Österreich



Q: STATISTIK AUSTRIA, Statistik des Bevölkerungsstandes. Erstellt am 27.05.2021.



WERTEWANDEL ÜBER DIE GENERATIONEN HINWEG

Werte: harte Arbeit, Leistungs- und Wettbewerbsorientierung, Loyalität gegenüber Arbeitgeber:in, Unabhängigkeit, Selbstverwirklichung

GENERATION X



Werte: Freiheit, Flexibilität, Erziehung zur Mitbestimmung, kritisches Hinterfragen, soziale Verantwortung, sinnstiftende Arbeit, Work-Life Blending

GENERATION Z "Digital Natives"



1945-1964

1965-1979

1980-1994

ab 1995



BABYBOOMERS

Werte: kulturelle Vielfalt, Statusstreben, Loyalität gegenüber Vorgesetzten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitsplatzsicherheit



GENERATION Y
"Millennials"

Werte: Entfaltung, Unabhängigkeit, Sicherheit, Stabilität, Abgrenzung Arbeit und Privatleben, schwache Loyalität gegenüber Arbeitgeber:in, gutes Arbeitsklima

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 Gefallen finden an den Tätigkeiten Tätigkeiten der Organisation Eine:n Mentor:in haben



GEN Z: WICHTIGSTE FAKTOREN IM ARBEITSLEBEN

"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" (Mărginean, 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 älterwerdende Gesellschaft und gesunkene Geburtenrate
- AUFSCHWUNG DER ÖSTERREICHISCHEN WIRTSCHAFT große Nachfrage nach Arbeitskräften
- WERTEWANDEL "Generation Z"
- Verstärkung durch COVID-PANDEMIE Mangel an ausländischen Arbeitskräften

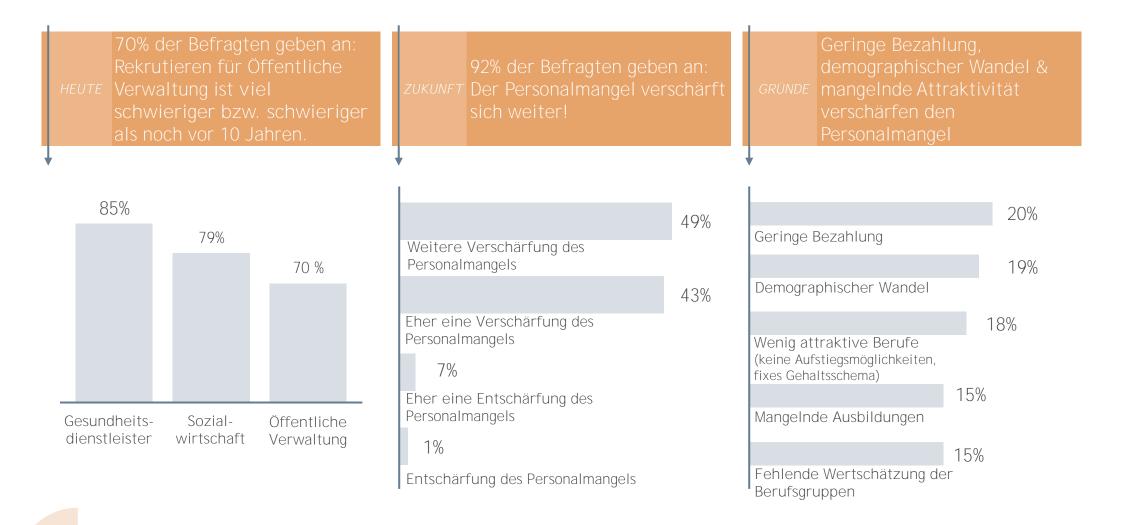
FOLGEI

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 Lifecyle werden Sie als Arbeitgeber attraktiv.



WIE KANN EMPLOYER BRANDING HELFEN?

Die ORGANSATIONSKULTUR, 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 Befragt zwischen 19 und 55 Jahren)

59,7%

Unternehmenskultur, Betriebsklima, Führungsstil

56,3%

Gehalt, Benefits und Sozialleistungen

45,3%

Aufgabengebiet und Entwicklungsmöglichkeit

45,3%

Standort, Infrastruktur und Büro

35,1%

Image, Größe und Erfolg des Unternehmens



WIE KANN EMPLOYER BRANDING HELFEN?



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?

PROPOSITION (EVP)

ERHEBUNG UND ANALYSE -Kennen Sie sich selbst Positive Erfahrungen während des Was macht uns als Arbeitgeber Employee Life Cycles fördern einzigartig/attraktiv? Welche Maßnahmen setzen wir, um Warum sollte jemand bei uns unsere Employee Experience zu arbeiten? fördern? Wir als Welche Entwicklungs-Arbeitgeber Wie wird der Recruiting-Prozess / möglichkeiten gibt es bei uns? das Onboarding wahrgenommen? Welche Rahmenbedingungen Wodurch zeichnet sich unsere Kultur sind im Hinblick auf das aus? (Entwicklungsmöglichkeiten, Dienstrecht zu beachten? Führung, Benefits...) EMPLOYEE EXPERIENCE Employee Experience Zielgruppe ZIELGRUPPENDEFINITION / **PERSONAS** Setzen Sie interne und externe Kennen Sie Ihre Zielgruppe und Kommunikationsmaßnahmen deren Bedürfnisse Kennen alle unsere EVP? Wen möchten wir ansprechen? Wie wird die EVP gelebt? **Employer Value** Wer sind unsere Mitarbeiter: innen Wie erreichen wir unsere Zielgruppe? Proposition und Bewerber: innen? Was kommunizieren wir und in welcher Form? (EVP) Wie kann man diese attraktivieren? EMPLOYER VALUE

DEN GANZEN EMPLOYEE LIFECYCLE MITGEDACHT

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



- ▶ Interne & externe On- & Offline-
- ► Umsetzung der Personalbedarfsplanung

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



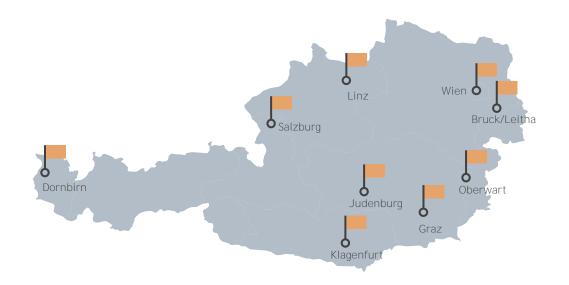
an 9 Standorten österreichweit



Ihre Ansprechperson im Kommunalbereich

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





Ihre Ansprechpersonen im War For Talents





Sandra Donhauser Managerin Learning & Development People & Organisation





WE SEARCH FOR GREATNESS.



