

**HERZLICH WILLKOMMEN**

## **12. PUBLIC MANAGEMENT IMPULSE**

**„Employer Branding –  
ist die Verwaltung attraktiv genug für  
(künftige) Mitarbeiter\*innen?“**



## **„Employer Branding – ist die Verwaltung attraktiv genug für (zukünftige) Mitarbeiter\*innen?“**

Ist der öffentliche Dienst attraktiv genug, um im Wettbewerb um die besten Köpfe zu reüssieren? Sind stabile Rahmenbedingungen, Arbeitsformen wie Homeoffice oder die vielgepriesene Familienfreundlichkeit ausreichend? Oder braucht es einfach nur ein besseres Marketing, um das Image aufzupolieren?

Wie steht es mit der Zufriedenheit auch der aktuellen Mitarbeiter\*innen? Wie können sie zu Multiplikatoren in der Personalgewinnung werden? Und was hat Corona mit der Verwaltung und ihrem Image gemacht?

Diesen Fragen gehen die 12. Public Management Impulse aus unterschiedlichen Perspektiven – aktuelle und zukünftige Mitarbeiter\*innen, Arbeitgeber\*innen, Gewerkschaft und Fachexpert\*innen – nach. Herausforderungen, Erfahrungen und Lösungsansätze werden aus Sicht von Wissenschaft und Praxis diskutiert.

Wir wünschen Ihnen interessante Einblicke, hilfreiche Impulse für Ihre eigene Praxis und gute Gespräche!

**8:30 Eröffnung und Einführung HS 1**

» **Prof. Dr. Markus Lehner**

Studiengangsleiter Bachelorstudiengang „Sozial- und Verwaltungsmanagement“ und Masterstudiengang „Gesundheits-, Sozial- und Public Management“ der Fachhochschule Oberösterreich, Fakultät für Medizintechnik und Angewandte Sozialwissenschaften Linz

**8:40 Was erwarten sich Public Management Studierende von einem öffentlichen Dienstgeber? HS 1**

» **FH-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Franziska Cecon**

Professur für Public Management und Pädagogische Koordinatorin für den Bachelorstudiengang „Public Management“

**8:55 Innovative Staatsangestellte: Gibt es sie? Wie gewinnt man sie? HS 1**

» **Univ.-Prof. Dr. Adrian Ritz**

Professor für Public Management an der Universität Bern, Schweiz

**9:45 Im Gespräch: Ein attraktiver öffentlicher Sektor aus Sicht der Gewerkschaft HS 1**

» **Mag. Christian Jedinger**

Landesvorsitzender der younion OÖ

**10:15 Pause und Wechsel in die Sessions Foyer**

**10:45 Session A: Homeoffice in der Kommunalverwaltung -  
Potenzialerhebung und Zukunftsperspektive für die OÖ  
Gemeinden (2019 und 2020) HS 1**

- » **Judith Schaufler, BA**  
Teamleiterin Personaladministration Pyhrn-Eisenwurzen Klinikum Kirchdorf Steyr, OÖG
- » **Daniel Prochiner, BA**  
Controller, Finanzabteilung der Gemeinde Engerwitzdorf
- » **FH-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Franziska Cecon**  
Professur für Public Management und  
Pädagogische Koordinatorin für den Bachelorstudiengang „Public Management“

**Session B: Auf dem Weg zum Employer Branding - ein  
Erfahrungsbericht der Stadt Braunau am Inn HS 7**

- » **Maximilian Kraus, MA**  
Leiter der Stabstelle Organisations- und Personalentwicklung, e-Government im Stadtamt Braunau am Inn
- FH-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Brigitta Nöbauer**  
FH OÖ, Professorin für Personalmanagement

**Session C: Markenbildung im öffentlichen Umfeld - wie  
funktioniert das im Zusammenhang mit dem Employer  
Branding? SR A-104/105**

- » **HR FH-Prof. Dr. Klaus Hubatka**  
FH OÖ, Professor für Gesundheitsmarketing und Qualitätsbeauftragter
- » **Ing. Claus Zerenko**  
Geschäftsführer Zerenko GmbH, Linz

**11:45 Wechsel ins Plenum**

**12:00 „I bin stolz a 48er zu sein HS 1**

- » **Obersenatsrat DI Josef Thon**  
Abteilungsleiter MA 48 - Abfallwirtschaft Straßenreinigung und Fuhrpark, Wien

**13:00 Offizielles Ende**

## Was erwarten sich Public Management Studierende von einem öffentlichen Dienstgeber?

Im Sommersemester 2019 befragte eine Gruppe von Master-Studierenden der FH Oberösterreich im Rahmen eines studentischen Projekts für die Stadtgemeinde Braunau bzgl. ihrer Attraktivität als Dienstgeber (Employer Branding) Ihre Studienkolleginnen und –kollegen aus dem Bachelorstudium und dem Masterstudium „Public Management“.

Dabei wollten sie herausfinden, welche Faktoren das Arbeiten in der Verwaltung reizvoll machen, warum sich Personen für den öffentlichen Sektor als Arbeitgeber interessieren und was potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anspricht.

Neben der klassischen „Gegenleistung“ der Besoldung wurden auch Zusatzleistungen, Arbeitgeberbezogene Aspekte wie das Image, die Unternehmens- und Arbeitskultur, Arbeitsinhalte und Rahmenbedingungen unter die Lupe genommen.

Ausgewählte Ergebnisse sollen Einblick in die Mitarbeitersicht und in die potenzielle Bewerbersicht geben.



### FH-Prof.<sup>in</sup> MMag.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Franziska Cecon

Franziska Cecon ist Professorin für Public Management, Studiengangskoordinatorin für den Studiengang „Public Management“ am Campus Linz der FH Oberösterreich.

In Lehre und Forschung beschäftigt sich Frau Cecon heute vorwiegend mit Regionalentwicklung und Interkommunaler Zusammenarbeit, Public Governance, Partizipation und Transparenz sowie Reformen der öffentlichen Verwaltung nach den Ansätzen des New Public Management und der Wirkungsorientierten Verwaltung.

## Innovative Staatsangestellte: Gibt es sie? Wie gewinnt man sie?

Öffentliche Verwaltungen sind primär stabile Organisationen. Deshalb sind sie immer auch reformbedürftig. Die Staatsangestellten sind hierfür die eigentlichen Treiber, stehen aber oft auch im Wege einer Erneuerung. In welche Richtung sind Veränderungen nötig? Worauf muss das öffentliche Personalmanagement achten? Wie können innovative und motivierte Mitarbeitende gewonnen werden und wie bleiben sie?



### Univ.-Prof. Dr. Adrian Ritz Professor für Public Management an der Universität Bern, Schweiz

Adrian Ritz ist Professor für Public Management an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern sowie geschäftsführender Direktor des Kompetenzzentrums für Public Management ([www.kpm.unibe.ch](http://www.kpm.unibe.ch)).

Sein Standardwerk «Public Management: Erfolgreiche Steuerung öffentlicher Organisationen» (Springer Gabler Verlag, 645 S., zus. m. Norbert Thom) ist 2019 in der 6. Auflage erschienen. Nebst seinen Forschungs- und Publikationstätigkeiten in den Themenbereichen Verwaltungsmanagement, Personal, Führung, Motivation und Leistung im öffentlichen Sektor ist er Delegierter der Universitätsleitung für Weiterbildung und Präsident der Weiterbildungskommission an der Universität Bern. Er hatte eine Gastprofessur an der Universität der Bundeswehr in München sowie an der University of Georgia USA inne und forschte an der Indiana University USA. Zudem ist er in Leitungsgremien von Fachorganisationen und für Vortrags- und Beratungstätigkeiten öffentlicher Organisationen im In- und Ausland tätig.

u<sup>b</sup>

b  
UNIVERSITÄT  
BERN

## Ein attraktiver öffentlicher Sektor aus Sicht der Gewerkschaft

Der öffentliche Sektor hat viel zu bieten: die Dienstleistungen haben im Rahmen der Daseinsvorsorge einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert, behördliche „Leistungen“ dienen einem geordneten Zusammenleben und tragen zum Funktionieren unserer Demokratie wesentlich bei. Für potentielle BewerberInnen können diese sinnstiftenden Aspekte im Sinne des employer brandings zur Bewerbung und später zum Verbleib im öffentlichen Dienst motivieren. Was macht den öffentlichen Dienstgeber darüber hinaus attraktiv? Welche Rolle spielen Entlohnung und Arbeitsplatzsicherheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Führungskultur, Sinn und Sicherheit – auf diese drei Felder sollten Arbeitgeber bei der Suche nach Nachwuchs ihren Fokus legen, raten Jugendforscher. Werden wir damit die nächsten Nachbesetzungen mit den „right potentials“ erfolgreich abschließen können? Welchen Beitrag können Gewerkschaften und die Personalvertretung vor Ort leisten, um die Attraktivität zu steigern?



**Mag. Christian Jedinger**  
Landesvorsitzender der younion OÖ

Mag. Jedinger ist Dienstrechtsjurist, seit 2018 Landesvorsitzender der Gewerkschaft younion Oberösterreich und kann auf eine mehrjährige Tätigkeit als Lektor an der FH Oö sowie Personalmanagementenerfahrung beim Magistrat Linz zurückblicken.

**younion**  
Die Daseinsgewerkschaft



## Homeoffice in der Kommunalverwaltung - Potenzialerhebung und Zukunftsperspektive für die OÖ Gemeinden (2019 und 2020)

Das Thema Homeoffice ist spätestens seit „Corona“ aktueller denn je. Die Pandemie hat viele Arbeitsbereiche von „heute auf morgen“ ins Homeoffice verschoben und unterstützt durch die Digitalisierung, wird diese Veränderung wohl auch künftig Einfluss auf unser tägliches Arbeiten haben. Im Zuge Ihrer Bachelor-Arbeit hat sich Judith Schaufler im Frühling 2019 damit befasst ob und in welcher Form das Arbeiten im Homeoffice für Kommunalverwaltungen möglich ist, beziehungsweise auch für die Gemeinden als Arbeitgeber, als auch für ihre Bediensteten interessant wäre.

Durch die Digitalisierung ist auch der gegenwärtige Arbeitsalltag auf den Gemeindeämtern im Begriff, sich zu verändern. Ein überwiegender Teil der Gemeindebediensteten geht in den nächsten fünf bis zehn Jahren in Pension und Gemeinden sind gefordert, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für sich zu rekrutieren. Die Bedürfnisse zukünftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich infolge des Generationenwechsels mitunter verändert. Aspekte wie Selbstverwirklichung, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und auch eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten gewinnen zunehmend an Bedeutung. Für Gemeinden gilt es, sich bei der Mitarbeiterakquise als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.

Theoretische Erkenntnisse und Interviews mit Gemeinden, die Erfahrung im Arbeiten mit Homeoffice haben, bildeten für Judith Schaufler die Grundlage für die Entwicklung eines Fragebogens. Durch die quantitative Umfrage wurde einerseits die aktuelle Situation, vor Corona, zu Homeoffice in Oberösterreichs Gemeinden dargestellt andererseits konnten Einstellungen und mögliche Chancen und Risiken zum Thema abgeleitet werden.

Daniel Prochiner untersucht ein Jahr später die Faktenlage in Oberösterreich. Ein Vergleich der Corona-bedingt spannend ist.

**Die Session wird moderiert von FH-Prof. Dr. Franziska Cecon**



### Judith Schaufler, BA

**Teamleiterin Personaladministration Pyhrn-Eisenwurzen Klinikum Kirchdorf Steyr, OÖG**

Geb. 1977, verheiratet und 2fache Mutter,

- Buchhaltung und Sachbearbeitung in der Privatwirtschaft (EDV- und Fahrzeugbranche)
  - » seit 2014 in der OÖ Landesverwaltung beschäftigt (BH Steyr-Land),
  - » 2016 – 2019 berufsbegleitend Bachelorstudium Public Management, FH OÖ,
  - » seit Dezember 2019 Referentin in der Personalabteilung im Pyhrn-Eisenwurzen Klinikum Steyr,
  - » seit Juni 2020 Teamleiterin für den Bereich Personaladministration der beiden Standorte Steyr und Kirchdorf.



### Daniel Prochiner, BA

**Controller, Finanzabteilung der Gemeinde Engerwitzdorf**

Geboren 1993, wohnhaft in Engerwitzdorf,

- » seit 2013 im Gemeindedienst,
- » 2016 - 2019 berufsbegleitendes Bachelorstudium Public Management,
- » seit 2018 in der Finanzabteilung der Gemeinde Engerwitzdorf tätig,
- » seit September 2019 berufsbegleitendes Masterstudium Gesundheits-, Sozial- und Public Management

## Auf dem Weg zum Employer Branding – ein Erfahrungsbericht der Stadt Braunau am Inn

Im Dienstleistungssektor ist die Ressource Mensch ein wichtiger Erfolgsfaktor. So auch in der öffentlichen Verwaltung, die im scharfen Wettbewerb mit der Privatwirtschaft um die besten Köpfe („war for talents“) steht. Die Herausforderung, das beste Personal zu gewinnen, wird einerseits durch den demographischen Wandel intensiviert, andererseits durch die besonderen Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes, die bevorstehende Verwaltungsdigitalisierung und das mitunter verstaubte Image von öffentlicher Verwaltung.

Um diese Herausforderungen (auch angesichts der vielfältigen Aufgabenbereiche einer Stadt) erfolgreich zu meistern, beschäftigt sich die Stadtgemeinde Braunau am Inn mit den Themen Marketing/Markenaufbau und Imageentwicklung, um sich als attraktiver Arbeitgeber am Arbeitsmarkt zu positionieren. Dies soll eine zielgerichtete Ansprache der potentiellen MitarbeiterInnen von morgen ermöglichen und positive Auswirkungen auf bestehende MitarbeiterInnen haben. Der Vortrag stellt einen Erfahrungsbericht der Stadtgemeinde Braunau am Inn dar, bei dem die ersten Schritte zu einem Employer Branding vorgestellt werden.

Die Session wird moderiert von FH-Prof. Dr. Brigitta Nöbauer



### Maximilian Kraus, MA

Leiter der Stabstelle Organisations- und Personalentwicklung, e-Government im Stadtamt Braunau am Inn

#### Studium:

- » Abschluss 2014 – Prozessmanagement Gesundheit an der FH Oberösterreich am Campus Steyr (BA)
- » Abschluss 2016 – Gesundheits-, Sozial- und Public Management (berufsbegleitend) an der FH Oberösterreich am Campus Linz (MA)

#### Berufliche Tätigkeiten:

- » seit 2014 im Personalmanagement tätig, überwiegend in den Bereichen Personalentwicklung (Ordensklinikum Elisabethinen Linz), Personalplanung sowie Personalcontrolling (gespag).
- » Seit 2018 Leiter der Stabstelle Organisations- und Personalentwicklung, e-Government im Stadtamt Braunau am Inn.



## Markenbildung im öffentlichen Umfeld – wie funktioniert das im Zusammenhang mit dem Employer Branding?

### „Wer sich nicht positioniert ist schon umgefallen – Marke und Employer Branding im öffentlichen Sektor“

Die Markenpolitik und Employer Branding einerseits, die selbstbewusste Bürgerin und der Arbeitnehmer im öffentlichen Bereich andererseits: Was logisch und attraktiv klingt, stellt ein komplexes Thema dar.

Grundsätzlich gilt es beim Employer Branding den Zusammenhang mit der Marke und der Markenpolitik einer Organisation herzustellen. Konkret geht es um die Fragestellung, ob und wie diese Bedingungen und Zusammenhänge auch für den öffentlichen Bereich und für Nonprofit- Organisationen gelten. Davon ableitend gilt es die Kriterien einer Marke und der Markenpolitik zu betrachten, um die Erfolgsfaktoren bzw. wichtigsten Forschungsergebnisse für ein Employer Branding einer öffentlichen Organisation darstellen zu können. Abschließend erfolgt eine Abgrenzung des Employer Brandings zum Personalmarketing.



### HR FH-Prof. Dr. Klaus Hubatka FH OÖ, Professor für Gesundheitsmarketing und Qualitätsbeauftragter

**HR FH-Prof. Mag.Dr. Klaus Hubatka** beschäftigt sich schon seit über 35 Jahren mit der Markenbildung im öffentlichen Bereich, speziell im Gesundheitssektor. Entsprechendes Praxiswissen konnte er in einer über 25jährigen Geschäftsführung eines großen gesundheitstouristischen Unternehmens aufbauen. Basierend auf seiner Dissertation „Markenbildung und Angebotsprofilierung im Kur- und Gesundheitstourismus“ begann seine wissenschaftliche

Laufbahn als nebenberuflicher Universitätslektor für Gesundheitstourismus an der JKU. Seit 2007 bekleidet er im Rahmen der FHOÖ die Professur für Gesundheitsmarketing. Berufsbedingt hat er seine Forschungsarbeiten immer schon der Thematik „Kommunikation und Patienten- bzw. Gästeverhalten als Konsumenten“ gewidmet. Eine seiner vielfältigen Entwicklungsarbeiten war z.B. die Konzeption der Online-Plattform „Kliniksuche.at“ im Auftrag des Gesundheitsministeriums.

## Was ist eine Marke und wie entsteht sie in der Wahrnehmung des öffentlichen Umfeldes? Was ist zu tun, um attraktiv zu erscheinen?

Da wir bei Marken immer sehr schnell an Konsumgüter denken, scheint es auf den ersten Blick eine Aufgabe des Marketings zu sein. Aber was, wenn wir gar kein Konsumgut sind?

Claus Zerenko räumt in seinem Vortrag mit den drei größten Missverständnissen der Marken-Bildung für öffentliche Institutionen auf und zeigt mit welchen Stellhebel ein wirkungsvolles Employer Branding für öffentliche Institutionen gelingen kann.



### Ing. Claus Zerenko

Geschäftsführer Zerenko GmbH, Linz

Ing. Claus Zerenko hat mit seiner 1993 gegründeten Agentur namhaften Unternehmen zu einer neuen Markenidentität verholfen (zB voestalpine, Fronius International, FunderMax, Gemeinde Gramastetten ...). Ausgangsbasis für die langjährige Markenarbeit ist die Annahme, dass „Verhalten die höchste Form von Kommunikation“ darstellt. Aus dieser Grundannahme hat sich der „Markencode“ seines Kollegen Thomas Börgel entwickelt.

# ... stolz a 48er zu sein

HS 1, 12:00 – 13:00 Uhr



• Hagenberg • Linz • Steyr • Wels

## „I bin stolz a 48er zu sein“

In kaum einer anderen Stadt ist die Müllabfuhr so bekannt und beliebt wie in Wien. Und auch unsere Mitarbeiter sind stolz, „48er“ zu sein. Das war nicht immer so. Wie bekommt man stolze, und vor Allem zufriedene, Mitarbeiter? Der Abteilungsleiter der MA 48, Josef Thon, gibt Einblicke in die Vergangenheit der MA 48 und hinter die Kulissen von heute, und zeigt: Eine Summe vieler Maßnahmen kann selbst dazu führen, stolz zu sein, bei der Müllabfuhr zu arbeiten.



### **Obersenatsrat DI Josef Thon** (Abteilungsleiter Magistratsabteilung 48 – Abfallwirtschaft Straßenreinigung und Fuhrpark, Wien)

- » Geburtsdatum: 1. Mai 1961
- » Funktion: Abteilungsleiter der Wiener Magistratsabteilung 48
- » Bildung:
  - Höhere Technische Schule für Maschinenbau
  - Technische Universität Wien – Maschinenbau und Betriebstechnik
- » Beruflicher Werdegang und Arbeitserfahrungen:
  - 1988 Wirtschaftsuniversität Wien
  - 1989 Planungsreferat MA 48
  - 1992 Fuhrparkleiter MA 48
  - 2004 Abteilungsleiter MA 48
- » Weitere Kenntnisse und Fähigkeiten:
  - 1988-98 Winterdienstsinsatzleiter
  - Führerschein A, B, C, F, G
  - Brandschutz-, Sicherheits- und Qualitätsbeauftragter





## Prof. Dr. Markus Lehner

- » Geboren 1957 in Bad Ischl
- » 1997 Habilitation an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Würzburg im Fach „Pastoraltheologie mit Schwerpunkt Caritaswissenschaft“
- » 1995-1998 Leiter der „Abteilung Caritaswissenschaft“
- » 1999-2008 Direktor des Instituts für Caritaswissenschaft an der KTU-Linz und Honorarprofessor an der KTU Linz
- » seit Juni 2002 Leiter des Studiengangs „Sozialmanagement“ der FH Oberösterreich, Campus Linz
- » seit 2007 Leitung der Studiengänge „Sozial- und Verwaltungsmanagement“ sowie „Gesundheits-, Sozial- und Public Management“ der FH Oberösterreich, Campus Linz
- » von 2010 bis Oktober 2013 Dekan der FH OÖ, Fakultät für Gesundheit und Soziales
- » Forschungs-/Arbeitsschwerpunkte: Sozialwirtschaft, Leben im Alter, Integrierte Versorgung



## Prof. (FH) Dr. Brigitta Nöbauer

**Professur für Personalmanagement  
FH Oberösterreich – Campus Linz**

Studium Wirtschaftspädagogik, Betriebswirtschaftslehre und Romanistik an den Universitäten Wien und Linz, Ausbildung zur Mediatorin (Universität Klagenfurt)

1992 – 2008 Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Linz (Institut für Unternehmensführung und Personalwirtschaft, Institut für Pädagogik und Pädagogische Psychologie),

Trainings- und Beratungstätigkeit für Unternehmen und Non-Profit-Organisationen

Seit 2008 Professur für Personalmanagement an der FH-Oberösterreich, Department für Gesundheits-, Sozial- und Public Management

### **Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte:**

- » Trends in der Personalbeschaffung und –auswahl, Employer Branding
- » Integration neuer MitarbeiterInnen
- » Mitarbeiterbindung
- » Mitarbeitergespräche und Management-by-Objectives
- » Kompetenzmanagement
- » Laufbahnplanung und –entwicklung

## Damit wir alle gesund bleiben, bitten wir Sie höflichst...

- » Folgen Sie den Anweisungen des Sicherheitspersonals
- » Achten Sie auf einen 1-m-Abstand
- » Vermeiden Sie eine Staubildung (Anmeldung, Kaffeestationen, Sanitäreinrichtungen, Eingänge, Wechsel von Räumlichkeiten...)
- » Sofern Sie sich nicht auf Ihrem zugewiesenen Sitzplatz befinden, tragen Sie bitte den Mund-Nasen-Schutz
- » Konsumieren Sie die Getränke und das Jausenpackerl auf Ihrem zugewiesenen Sitzplatz
- » Nutzen Sie die Pausen zum Wechsel der Räumlichkeiten, Kaffee holen, zur Nutzung der Sanitäreinrichtungen (im 1. Obergeschoß und im Untergeschoß befinden sich mehrere WCs)
- » Sollten Sie sich unwohl fühlen oder als Kontaktperson I angerufen worden sein, wenden Sie sich bitte an die Anmeldung. Frau Christina Rendl leitet dann die nächsten Schritte ein.
- » Desinfizieren Sie sich regelmäßig die Hände
- » Beachten Sie die Nies- und Hustetikette

**Bleiben Sie gesund!**

# WICHTIGE INFORMATIONEN FÜR IHRE TEILNAHME

Bitte nehmen Sie **NICHT** an der Veranstaltung teil, wenn Sie eine akute respiratorische Infektion (mit oder ohne Fieber) mit **Symptomen** wie Husten, Halsschmerzen, Kurzatmigkeit, Katarrh der oberen Atemwege sowie plötzlichen Verlust von Geruchs- oder Geschmackssinn bemerken oder Kontakt mit Personen mit COVID-19 Symptomen hatten.



Wir empfehlen das **Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes** während der gesamten Veranstaltung.



Halten Sie einen **Mindestabstand von einem Meter** zwischen sich und allen anderen Personen während des gesamten Besuchs ein.



Regelmäßiges und gründliches **Reinigen** (ca. 30 Sekunden lang) **und Desinfizieren der Hände**



**Vermeiden Sie Händeschütteln**, schenken Sie stattdessen lieber ein Glitzern in den Augen.



**Halten Sie Mund und Nase** mit gebeugten Ellbogen oder mithilfe eines Einmaltaschentuch **beim Husten und Niesen bedeckt**. Das Einmaltaschentuch anschließend entsorgen.



Fassen Sie sich **nicht mit den Händen ins Gesicht**.

Bitte halten Sie sich eigenverantwortlich an die Verhaltenshinweise vor Ort und **folgen Sie den Anweisungen des Sicherheits-/Organisationsteams**.



# ANLEITUNG ZUM RICHTIGEN HÄNDE WASCHEN



Flüssigseife verwenden, sie ist hygienischer



Handflächen mit Seife gegeneinander reiben



Handrücken gründlich einseifen



Fingerzwischenräume ineinander haken und reiben



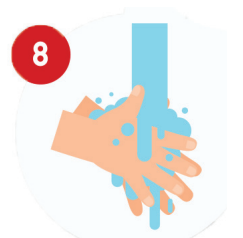
Daumen mit der jeweils anderen Hand waschen



Fingernägel in der Handinnenfläche säubern



Handgelenke mit der jeweils anderen Hand waschen



Mit fließendem Wasser gründlich abspülen



Mit einem sauberen Tuch gründlich abtrocknen

## Infos zum Arbeitsbereich Public Management

Möchten Sie auch zukünftig über unsere Angebote informiert werden oder den **elektronischen Newsletter** beziehen, der 3-4 x jährlich erscheint? Senden Sie uns eine Mail mit Ihren Kontaktdaten unter [puma@fh-linz.at](mailto:puma@fh-linz.at)  
<https://www.fh-ooe.at/campus-linz/studiengaenge/bachelor/public-management/newsletter-public-management/>

## Tagungsunterlagen

Alle Tagungsunterlagen stellen wir Ihnen in elektronischer Form zur Verfügung. Sie können diese unter dem Link:  
<https://www.fh-ooe.at/campus-linz/studiengaenge/bachelor/sozial-und-verwaltungsmanagement/news-events/public-management-impulse/vortraege-2020/>  
im Anschluss an die Veranstaltung abrufen.

## WLAN

Für den Zeitraum der Veranstaltung steht unseren BesucherInnen WLAN kostenlos zur Verfügung. Bitte melden Sie sich unter folgenden Daten an: **fhooguest**  
Passwort: **PMI2020Welcome**

## Teilnahmebestätigung

Das Team am Info-Tisch stellt Ihnen gerne eine Teilnahmebestätigung aus.

## Ihr Feedback ist uns wichtig



Wir freuen uns über Ihre Rückmeldung zur Veranstaltung.  
Bitte nutzen Sie dazu entweder den Link [tiny.cc/PMI2020](https://tiny.cc/PMI2020) oder den angeführten QR-Code. **DANKE!**

**Einladung**

Practice Day 2021



• Hagenberg • **Linz** • Steyr • Wels

# Einladung

## Practice Day 2021

**Donnerstag, 10. März 2021**

**16:00 – 19:00 Uhr**

**FH OÖ, Campus Linz**

Es werden die **Ergebnisse und Erfahrungen aus den Praktika und Projekten** der Studierenden des Bachelor-Studiengangs „Sozial- und Verwaltungsmanagement“ vorgestellt.

**Wenn Sie ein interessantes Projekt bzw. Praktikum anbieten möchten,  
melden Sie sich bitte bei unten stehenden Kontaktpersonen!**

**Wir freuen uns auf Ihr Kommen!**

Weitere Infos bei [franziska.cecon@fh-linz.at](mailto:franziska.cecon@fh-linz.at)

oder [thomas.prinz@fh-linz.at](mailto:thomas.prinz@fh-linz.at)

# Ihre Notizen



• Hagenberg • **Linz** • Steyr • Wels

**Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!**