

# Einführung



**FH-Prof. Dr. Franziska Cecon**  
Professur für Public Management

# 12. Public Management Impulse

- 2009: Prozesse effizient managen
- 2010: Kooperation oder Fusion?
- 2011: Gemeindeverbände – eine Kooperationsform mit Zukunft?
- 2012: Ressource MitarbeiterIn:  
Potenziale identifizieren & Talente qualifizieren
- 2013: BürgerInnen beteiligen
- 2014: Wissen erhalten. Kompetenzen gestalten.
- 2015: Gemeinden brauchen Strategien
- 2016: VRV 2015 – Der Weg zur Eröffnungsbilanz
- 2017: Datenschutz NEU – Herausforderungen und Lösungsansätze
- 2018: Verwaltungsinnovation 9.0 – ein Blick in die Bundesländer
- 2019: Kommunen gestalten Lebensräume
- 2020: Employer Branding – ist die Verwaltung attraktiv genug für (künftige) Mitarbeiter\*innen?**

## Zum Thema

- **Mitarbeiter\*innen als wichtigste Ressource als Dienstgeber **attraktiv** sein für bestehende und zukünftige Mitarbeiter\*innen**
- **Veränderte Ansprüche** – Generationen X, Y, Z
- **Employer Branding** – „Verbindung“ zwischen Personalmanagement und Marketing
- **Verschiedene Perspektiven** – MitarbeiterInnen im Job, potenzielle BewerberInnen, Wissenschaft, Gewerkschaft, die Dienstgeber, die Marketingagentur...



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

## Studentisches Projekt im Rahmen der Lehrveranstaltung „Projekt Innovationsmanagement“

Julia Hemb, BA  
Christopher Stitz, BA  
Katrín Hieslmayr, BA  
Martin Luckeneder, BA

Petra Spitzbart, BA  
Michaela Tischler, BA  
Michael Turek, BA  
Ivana Vidakovic, BA

## Zielsetzung & Forschungsfragen:

- Welche Faktoren machen das Arbeiten in der Verwaltung attraktiv – bestehende MitarbeiterInnen
- Welche Faktoren sind potenziellen MitarbeiterInnen wichtig bei der Wahl des Arbeitgebers – künftige MitarbeiterInnen
- Welche Rolle spielt die Führungskraft
- Was braucht es damit man sich auf eine ausgeschriebene Stelle in der Verwaltung bewirbt?

**Erhebung im Sommersemester 2019 bei den Public Management Studierenden im Bachelor und Master der FH OÖ, Campus Linz (n = 72)**

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

Verwertbare Fragebögen: 72

Davon bereits im öffentlichen Dienst / öffentlichen Sektor tätig = 44

Attraktivitätsfelder:

Leistungen, Zusatzleistungen, Arbeitgeberbezogene Aspekte wie Image, Arbeitskultur, Arbeitsinhalte, Rahmenbedingungen

Aktueller öffentlicher Dienstgeber – Bewertung nach Schulnoten

Wichtigkeit für die Wahl eines Arbeitgebers (4 Stufen)

**Sehr geschätzte Public Management Studierende!**

Im Rahmen des studentischen Projekts entwickelt eine Gruppe von GSP-Master-Studierenden der FH Oberösterreich Handlungsempfehlungen für die Stadtgemeinde Braunau bzgl. ihrer Attraktivität als Dienstgeber (Employer Branding). Mit Ihnen, als zukünftige Mitarbeiterinnen bzw. Führungskräfte in der Verwaltung, wollen wir herausfinden, welche Faktoren das Arbeiten in der Verwaltung reizvoll machen, wie neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen werden können und wie weitere Themen behandelt werden.

Nur Sie können uns die notwendigen Informationen geben! Nehmen Sie sich daher bitte **rund 15 Minuten** Zeit und tragen Sie aktiv dazu bei, dass die Dienstgeberattraktivität der Stadt Braunau in den kommenden Jahren attraktiver gestaltet werden kann.

Selbstverständlich werden Ihre Angaben **anonym, streng vertraulich und im Einklang mit den Bestimmungen der DSGVO** behandelt. Jeder ausgefüllte Fragebogen ist wichtig – denn nur so ist es möglich, ein aussagekräftiges Ergebnis zu erreichen. Es **gibt keine richtigen oder falschen Antworten**. Sie sind der Experte bzw. die Expertin für die Beantwortung der Fragen.

Die ausgefüllten Fragebögen werden vom Projektteam nach wissenschaftlichen Kriterien erfasst und **weiterbearbeitet**. Ein Rückschluss auf einzelne Personen ist **nicht möglich!**

Wir ersuchen Sie, mit Teilnahme zum Gelingen dieses Projekts beizutragen!

**Vielen Dank für Ihre wertvolle Teilnahme!**  
Ihre GSP-PUMA-Projektgruppe

---

**1) Arbeiten Sie bereits im öffentlichen Dienst / öffentlichen Sektor?**

Ja (weiter mit Frage 2)  
 Nein (weiter zu Frage 5)

---

Bitte beantworten Sie zu Beginn ein paar Fragen zu Ihrer Motivation für die Wahl des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber.

**2) In welchem Bereich arbeiten Sie? (Mehrfachantworten sind möglich)**

<input type="checkbox"/> Bundesverwaltung	<input type="checkbox"/> Landesverwaltung
<input type="checkbox"/> Kommunalverwaltung	<input type="checkbox"/> Gemeindeverband
<input type="checkbox"/> Bürgerservice	<input type="checkbox"/> Kinderbetreuung
<input type="checkbox"/> Personalbereich	<input type="checkbox"/> Umwelt, Energie, Abfallwirtschaft
<input type="checkbox"/> Finanzbereich/Controlling	<input type="checkbox"/> allgemeine Verwaltung
<input type="checkbox"/> Bauverwaltung	<input type="checkbox"/> Marketing, Kommunikation
<input type="checkbox"/> Amtsleitung	<input type="checkbox"/> Sozialbereich
<input type="checkbox"/> Bau- und Wirtschaftshof	<input type="checkbox"/> Öffentliche Unternehmen
	<input type="checkbox"/> Sonstiges: _____

Ihre Meinung ist für unser Masterprojekt wichtig!

Seite 1 von 9

**SITY SCIENCES ISTRIA**

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

## Wo punktet der öffentliche Dienst bei seinen MitarbeiterInnen?

(n<sub>max.</sub> = 44) – (bis zu) Top drei der „Sehr gut Bewertungen“

- **Leistungsbereich:** Pünktlichkeit der Gehaltszahlung
- **Zusatzleistungen:** fachliche Weiterbildung, betriebliche Altersvorsorge, persönliche Weiterbildung
- **Arbeitgeberbezogene Aspekte:** Zuverlässigkeit, Größe, krisenfester Arbeitsplatz
- **Arbeitskultur:** Wertschätzung meiner Person, Gleichbehandlung, Ich fühle mich im Team wohl
- **Arbeitsinhalte:** abwechslungsreiche Tätigkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten, Fähigkeiten
- **Rahmenbedingungen:** Flexibilität, gerechte Arbeitszeit, Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie

**Vorteil gegenüber der Privatwirtschaft:  
Sicherer Arbeitsplatz**

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

## Wo schneidet der öffentliche Dienst bei seinen MitarbeiterInnen nicht genügend bzw. genügend ab?

(n<sub>max.</sub> = 44) – (bis zu) Top drei „Genügend/Nicht Genügend Bewertungen“

- **Leistungsbereich:** Gute Entlohnung, Bezahlte Überstunden
- **Zusatzleistungen:** kostenlose Snacks/Getränke, finanzielle Zuschüsse, betriebliches Gesundheitsmanagement
- **Arbeitgeberbezogene Aspekte:** Transparenz der Informationen, flache Hierarchie (Mitsprache), guter Ruf des Arbeitgebers
- **Arbeitskultur:** Konflikte werden gelöst
- **Arbeitsinhalte:** Arbeit entspricht meinen Interessen, Aufgaben werden erstellt
- **Rahmenbedingungen:** Möglichkeit der Weiterbildung, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitszeit durch ÖPNV

**(nur) im Mittelfeld:  
Gute Entlohnung & guter Ruf als  
Arbeitgeber**

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

## Was ist bei der Wahl des Arbeitgebers wichtig ( $n_{\max} = 72$ )

Top drei in der Kategorie, (sehr wichtig / wichtig / eher unwichtig / nicht wichtig)

- **Leistungsbereich:** Gute Entlohnung, pünktliche Bezahlung, Bezahlte Überstunden
- **Zusatzleistungen:** fachliche Weiterbildung, betriebliche Weiterbildung, betriebliche Altersvorsorge
- **Arbeitgeberbezogene Aspekte:** Identifikation mit der Unternehmung, den Unternehmenswerten, krisenfester Arbeitsplatz
- **Arbeitskultur:** Kompetente Führungskraft, Mitarbeiterorientierung, gutes Arbeitsklima
- **Arbeitsinhalte:** Arbeit entspricht den eigenen Fähigkeiten, abwechslungsreiche Tätigkeit, Arbeit entspricht den eigenen Interessen
- **Rahmenbedingungen:** gute Vereinbarkeit zwischen Beruf und Freizeit

**Wichtigkeit von Softfacts  
Unterschied zwischen Erwartung und  
Realität**



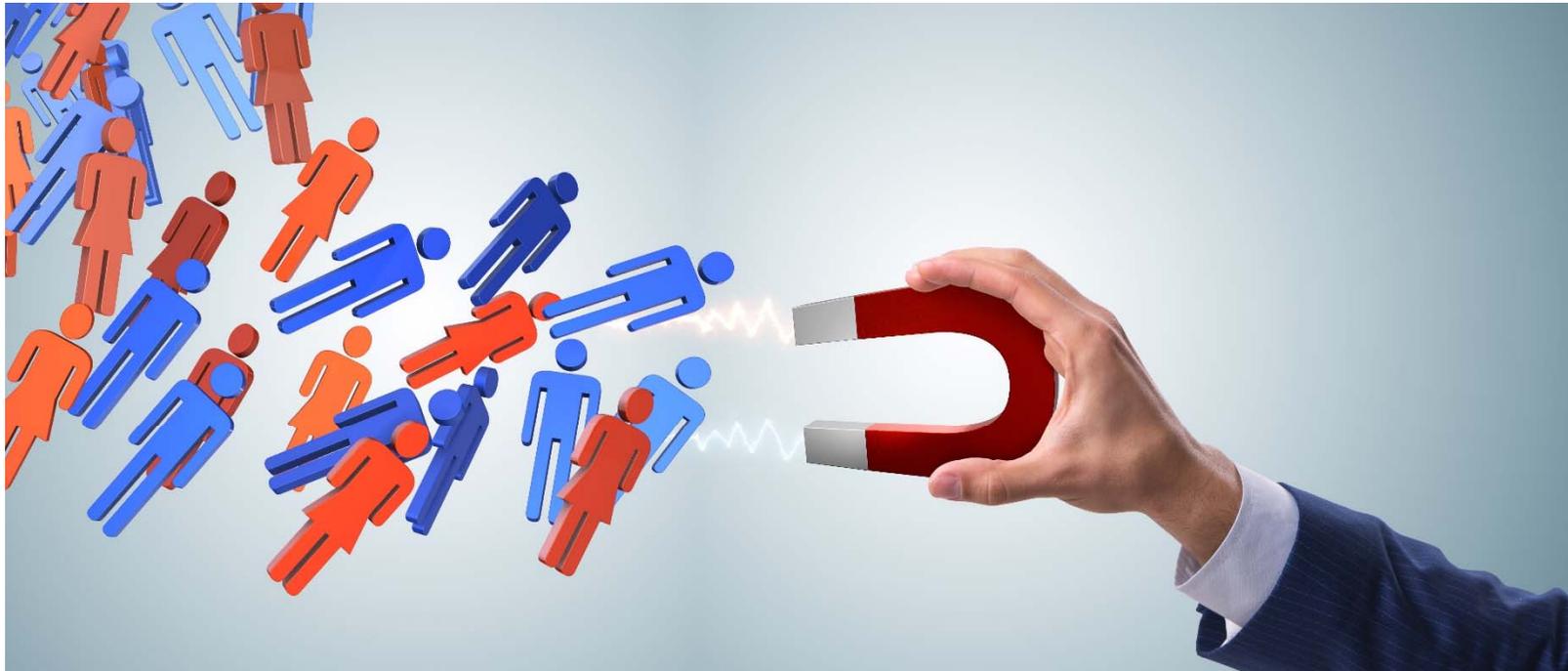
# Was erwarten sich Public Management Studierende von einem öffentlichen Dienstgeber?

## Was ist für Stellenbewerbungen wichtig ( $n_{\max} = 72$ )

Top 5 der Wichtigkeit (sehr wichtig / wichtig / eher unwichtig / nicht wichtig)

- Identifikation mit den Unternehmenszielen
- Identifikation mit dem Arbeitgeber
- Ansprechende Wortwahl
- Ansehen des Arbeitgebers
- Guter Ruf des Arbeitgebers

**Employer Branding**  
**Wie werde ich wahrgenommen**  
**nach innen & außen?**  
**Wie kann EB gestaltet werden?**



# Herzlichen Dank!

**12. Public Management Impulse**

FH OÖ, Campus Linz, 6. Oktober 2020



UNIVERSITY  
OF APPLIED SCIENCES  
UPPER AUSTRIA