

1. Wildauer Verwaltungstag

Employer Branding: Die Arbeitgebermarke in der öffentlichen Verwaltung

- Arbeitgebermarke: Was verbinden (potenzielle) Mitarbeiter/-innen mit einem bestimmten Arbeitgeber?
- Employer Branding als Prozess mit dem Ziel der Entwicklung einer authentischen, positiven Arbeitgebermarke und der Verbreitung dieser über verschiedene Kanäle
- Nutzung der zuvor ermittelten positiven Werte und Arbeitgebereigenschaften (Wertversprechen, Alleinstellungsmerkmale, Generationsspezifika)

Warum sollte man sich mit dem Employer Branding befassen?

Öffentlicher Dienst

Beamtenbund beklagt große Personallücke

Fachkräftemangel

**Gewerkschaften warnen vor
»Personalkollaps« im öffentlichen Dienst**

Zunehmender Personalmangel im öffentlichen Dienst

**Öffentlicher Dienst:
Wettbewerb um
Fachkräfte**

Öffentlicher Dienst:
Personalmangel als zentrale
Herausforderung

Warum sollte man sich mit dem Employer Branding befassen?

demografischer
Wandel und
Fachkräftemangel

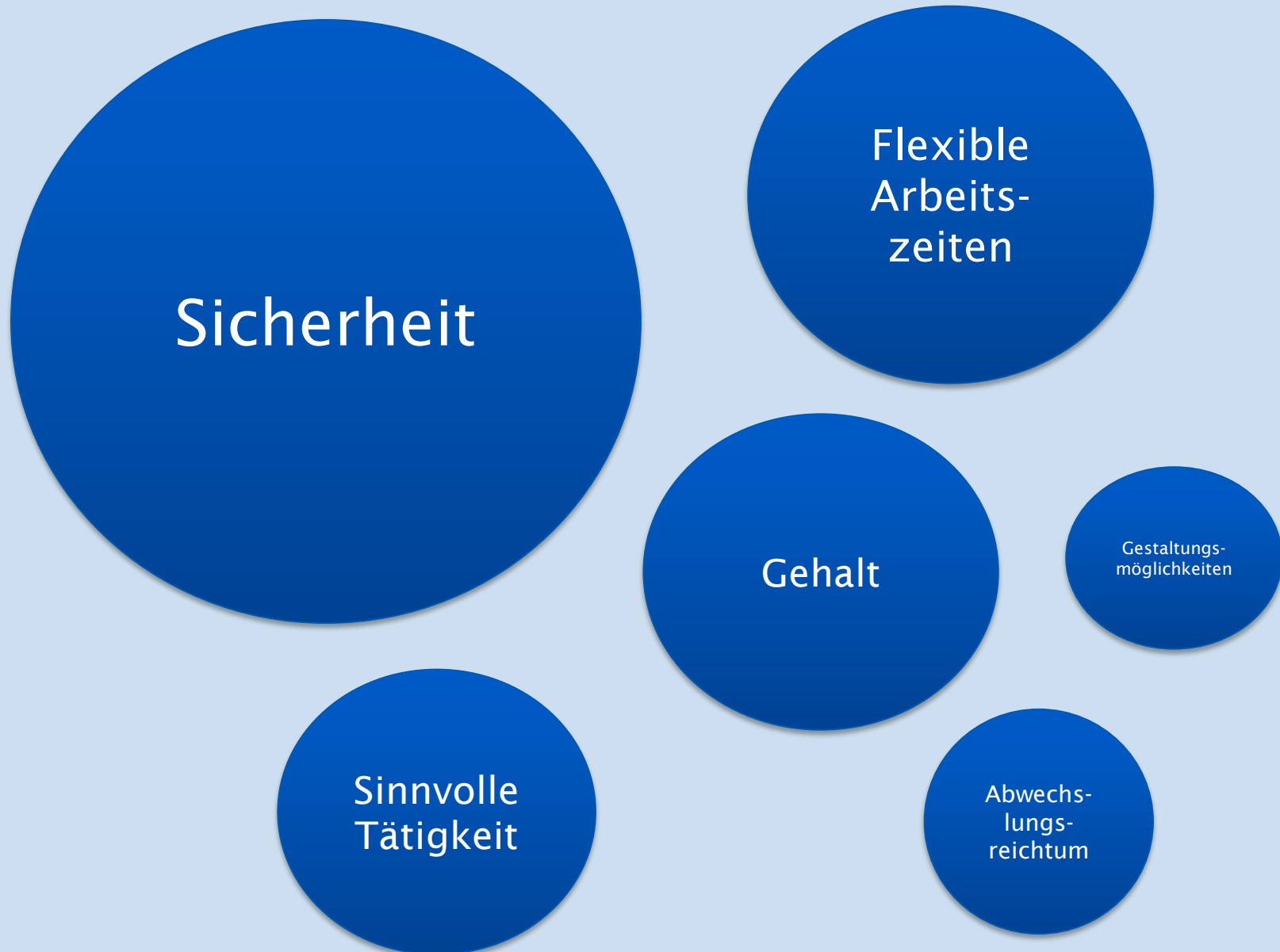
allgemeines Image der
öffentlichen
Verwaltung

Absetzen von
Konkurrenten
(öffentliche/private
Arbeitgeber)

Motivation/
Leistungsbereitschaft/
Loyalität bestehender
Mitarbeiter*innen

zukunftsichere
Gestaltung des
Arbeitsalltags

Vorzüge



Defizite



- Auf welchen dieser Merkmale kann aufgebaut werden?
- SWOT-Analyse zum Erörtern von Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken
- Mit welchen Merkmalen kann sich ein Arbeitgeber von der Konkurrenz abheben? → Hier kommen Punkte aus dem Arbeitsalltag eines Arbeitgebers ebenso ins Spiel wie Benefits, die einzelne Arbeitgeber zu bieten haben

Aufbau der Arbeitgebermarke

Sicherheit

Wert-
schätzung

Positive
Arbeits-
atmosphäre

Flexible
Arbeits-
zeiten

Fort-/
Weiter-
bildungen

Gesundheits-
management

Sinnvolle
Tätigkeit

Offene
Fehler-
kultur

Gestaltungs-
möglichkeiten

Werden die Stärken und Chancen als Arbeitgeber nicht beibehalten und ausgebaut und werden die Schwächen und Risiken nicht erkannt bzw. nicht abgebaut, kann dies zu einer negativen Beeinträchtigung der Arbeitgebermarke und damit zu einer Schwächung der Attraktivität als Arbeitgeber führen.

Dies kann kurz- und langfristig mit dem Weggang von Mitarbeiter*innen sowie einer sinkenden Zahl an qualifizierten Bewerber*innen verbunden sein.

1. Wildauer Verwaltungstag

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

- Abbildung 1: Tagesschau (18.08.2022): Öffentlicher Dienst: Beamtenbund beklagt große Personallücke, unter: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/finanzen/beamten-personalmangel-tarifforderung-silberbach-oeffentlicher-dienst-babyboomer-digitalisierung-101.html> (letzter Abruf: 10.09.2023)
- Abbildung 2: Spiegel (08.08.2023): Fachkräftemangel: Gewerkschaften warnen vor „Personalkollaps“ im öffentlichen Dienst, unter: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/fachkraeftemangel-gewerkschaften-warnen-vor-personalkollaps-im-oeffentlichen-dienst-a-5e9b4775-5763-4196-86f6-9494fac7e664> (letzter Abruf: 10.09.2023)
- Abbildung 3: Haufe (14.08.2023): Zunehmender Personalmangel im öffentlichen Dienst, unter: https://www.haufe.de/oeffentlicher-dienst/personal-tarifrecht/zunehmender-personalmangel-im-oeffentlichen-dienst_144_603002.html (letzter Abruf: 10.09.2023)
- Abbildung 4: Norddeutscher Rundfunk: Öffentlicher Dienst (15.03.2023): Wettbewerb um Fachkräfte, unter: <https://www.ndr.de/nachrichten/schleswig-holstein/Oeffentlicher-Dienst-Wettbewerb-um-Fachkraefte,fachkraefte288.html> (letzter Abruf: 10.09.2023)
- Abbildung 5: dbb Beamtenbund und Tarifunion (24.05.2023): Gewerkschaftstag dbb in Berlin: Öffentlicher Dienst: Personalmangel als zentrale Herausforderung, unter: <https://www.dbb.de/artikel/oeffentlicher-dienst-personalmangel-als-zentrale-herausforderung.html> (letzter Abruf: 10.09.2023)

- Brademann, I./Piorr, R. (2019): Generation Z – Analyse der Bedürfnisse einer Generation auf dem Sprung ins Erwerbsleben, in: Hermeier, B./Heupel, T./Fichtner-Rosada, S. (Hrsg.): Arbeitswelten der Zukunft. Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert. Springer Gabler Wiesbaden. S. 345-360.
- DEBA Deutsche Employer Branding Akademie (2019): Die fünf Schritte für erfolgreiches Employer Branding, online verfügbar unter: <https://www.employerbranding.org/magazin/insights/employer-branding-der-praxis> (Zugriff: 20.09.2022).
- Hesse, G./Mayer, K./Rose, N./Fellinger, C. (2019): Herausforderungen für das Employer Branding und deren Kompetenzen, in: Hesse, G./Mattmüller, R. (Hrsg.): Perspektivwechsel im Employer Branding. Neue Ansätze für die Generationen Y und Z. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Springer Gabler Wiesbaden. S. 55-104.
- Kugler, S./von Janda-Eble, H. (2018): Markenmanagement mit System. Wie Sie Ihre Marke strukturiert aufbauen und führen. Springer Gabler Wiesbaden.
- Mattmüller, R./Buschmann, A. (2019): Marketing. Das Management aller Zielgruppen, in: Hesse, G./Mattmüller, R. (Hrsg.): Perspektivwechsel im Employer Branding. Neue Ansätze für die Generationen Y und Z. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Springer Gabler Wiesbaden. S. 1-17.
- Wörwag, S. (2020): Arbeitskultur heute und morgen – was Mitarbeitende wahrnehmen und was sie sich wünschen. Ein Forschungsbeitrag, in: Wörwag, S./Cloots, A. (Hrsg.): Arbeitskulturen im Wandel. Der Mensch in der New Work Culture. Springer Gabler Wiesbaden. S. 133-154.