

HR Today

Know-how for tomorrow

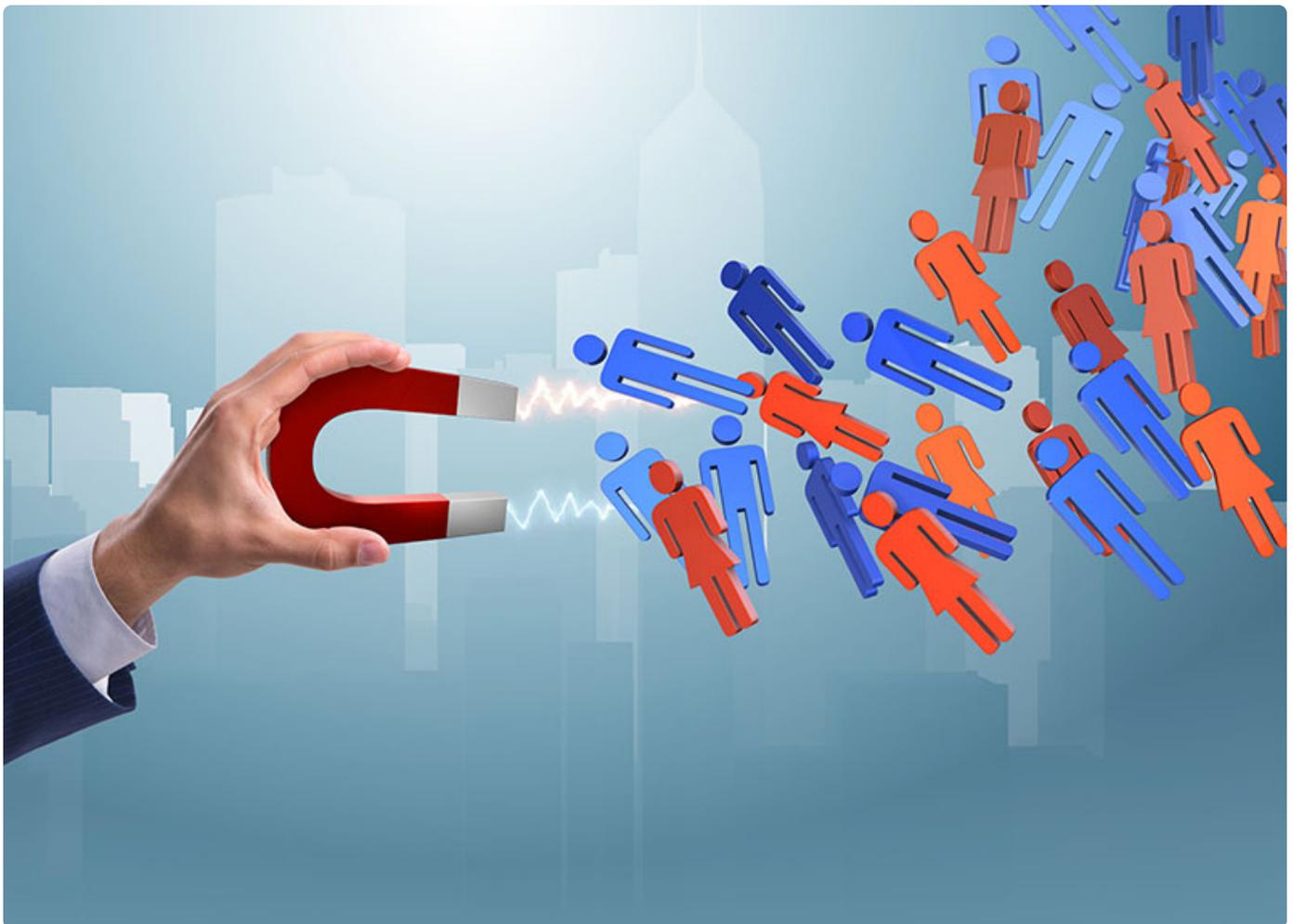
Published on *hrtoday.ch* (<https://www.hrtoday.ch>)

Arbeitgeberattraktivität der öffentlichen Verwaltung auf dem Prüfstand

Article Category: Arbeitsmarkt
Employer Branding
Recruiting

Author: [Ramona Gut-Rogger](#) [1]
[Michael Möri](#) [2]

Die öffentliche Verwaltung galt mit ihren flexiblen Anstellungsbedingungen, der Arbeitsplatzsicherheit und den überdurchschnittlichen Sozialleistungen lange Zeit als attraktive Arbeitgeberin. Der zunehmende Fachkräftemangel und die damit verbundene Talentsuche, fordern nun aber auch die Verwaltungen heraus, ihre Arbeitgeberattraktivität zu stärken.



Die Unternehmenskultur in den öffentlichen Verwaltungen bedarf einer umfassenden Transformation um für Fachkräfte attraktiv zu bleiben. (Bild: 123rf)

Die Arbeitgeberattraktivität ist für die erfolgreiche Rekrutierung von Mitarbeitenden aller Branchen von zentraler Bedeutung, um freie Positionen adäquat besetzen zu können. Mit dem Aufbau eines Employer Branding kann das Unternehmen die Chancen erhöhen, Mitarbeitende einerseits zu gewinnen und andererseits auch zu halten. Dies gilt längst nicht mehr nur für die Privatwirtschaft. Auch die öffentliche

Verwaltung als Arbeitgeberin zahlreicher Berufsfelder, muss sich der Profilierung annehmen und die Arbeitgebermarke gezielt stärken und weiterentwickeln.

Kommunikation der Arbeitgeberqualitäten

Die Gemeinde als Wohn- und Lebensort ist in der öffentlichen Wahrnehmung bekannt und wird über zahlreiche Publikationen auf der Webseite, den sozialen Medien und gemeindeeigenen Zeitschriften präsentiert. Bei der klaren Positionierung als Arbeitgeberin hingegen, besteht noch grosser Handlungsbedarf. Mit der Präsentation konkreter Bilder und Informationen der vielfältigen Wirkungsfelder und deren Aufgaben, kann die Gemeinde als Arbeitgeberin auf sich aufmerksam machen und sich eine Marke geben, um damit eine Wettbewerbsposition aufzubauen und Fachkräfte zu gewinnen.

Lebenslanges Lernen

Die Welt verändert sich in immer kürzeren Abständen. Durch die technologischen Entwicklungen entstehen neue Möglichkeiten und fordern Mitarbeitende heraus, ihre Fähigkeiten stetig weiterzuentwickeln und sich weiterzubilden. Weiterbildung ist nicht nur für die Mitarbeitenden bedeutsam, sondern für die gesamte Organisation. Nur so können die Herausforderungen im Arbeitsalltag bewältigt und effizient umgesetzt sowie dem Fachkräftemangel gezielt entgegengewirkt werden. Die Nachwuchsförderung vom Lehrling hin zum Kadermitarbeitenden muss in der öffentlichen Verwaltung bekannt gemacht werden. So wird die Bindung zum Unternehmen gestärkt und wirkt attraktiv nach aussen.

Sinnstiftung im Arbeitsalltag

Menschen schätzen ihr persönliches Umfeld und treffen sich auf attraktiven Plätzen im städtischen und ländlichen Umfeld ihrer Wohngemeinde. Die Plätze und Gebäude werden geplant, gebaut, unterhalten und weiterentwickelt. Das sind allesamt sinnstiftende Tätigkeiten für die Bevölkerung. Wenn es den öffentlichen Verwaltungen gelingt, nicht nur die attraktiven Produkte der Arbeit in der Verwaltung in Szene zu setzen, sondern die damit verbundenen vielfältigen Arbeits- und Berufsfelder nach aussen zu tragen, können Arbeitssuchende auf diese Arbeitsplätze aufmerksam gemacht werden. Insbesondere die Generation Z sucht nach Aufgaben, die Sinn stiften und einen echten Mehrwert schaffen.

Flache Hierarchien

Die öffentliche Verwaltung mit ihren Beamten und klarer Hierarchie ist Geschichte. Für die Bewältigung aller Aufgaben braucht es jeden Mitarbeitenden – unabhängig der Zugehörigkeit einer Hierarchiestufe. Es braucht kurze und direkte Kommunikationswege, effiziente Prozesse und den Willen, alle Mitarbeitenden in die Entscheidungsprozesse einzubinden.

Mitarbeitende haben durch flache Hierarchien grösseren Handlungsspielraum und dürfen dadurch auch mehr Verantwortung und Eigeninitiative übernehmen. In der öffentlichen Wahrnehmung werden Behörden und Ämter oftmals als unflexibel, langsam, bürokratisch und wenig innovativ wahrgenommen. Durch den Abbau der Hierarchien, den Einbezug aller Involvierten und das Übertragen von Verantwortung, wird die Verwaltung zum Gestalter und gewinnt dabei an Akzeptanz nach aussen und innen.

Involvieren

Mitarbeitende involvieren, aktiv mitwirken und mitgestalten lassen, schaffen Identifikation in der Gesamtorganisation und stiften Sinn für alle. In Zeiten von «Digitalisierung» und «New Work», werden wir täglich mit Veränderungen konfrontiert. Führungskräften und Mitarbeitenden wird damit eine grosse Offenheit gegenüber Veränderungen abverlangt. Bewährte Prozesse werden hinterfragt, gemeinsam digital neu definiert und reflektiert.

Fazit

Die Gesellschaft hat sich verändert und damit auch die Bedürfnisse der heutigen Arbeitnehmenden. Die Unternehmenskultur in den öffentlichen Verwaltungen bedarf einer umfassenden Transformation hin zu flachen Hierarchien, vermehrter Zusammenarbeit zwischen Kader und Mitarbeitenden sowie Kommunikation der sinnstiftenden und für alle sichtbaren Tätigkeiten, die die Verwaltung bewältigt. Dies kann nur gelingen,

wenn sich Gemeinden, Städte und Kantone nicht nur als lebenswerte Orte für Menschen positionieren, sondern auch ihre Arbeitgeberqualitäten intensiv nach aussen kommunizieren.



Text: Ramona Gut-Rogger [1]

Ramona Gut-Rogger ist Gemeindepräsidentin und Direktorin Präsidiales und Personelles der Gemeinde Emmen. Die Autorin ist Teilnehmerin des Executive MBA der Hochschule Luzern – Wirtschaft.



Text: Michael Möri [2]

Michael Möri ist Co-Leiter Cloud & Datacenter und Mitglied der Geschäftsleitung bei der BEGASOFT AG. Der Autor ist Teilnehmer des Executive MBA der Hochschule Luzern – Wirtschaft.

©2021 by ALMA Medien AG, Zürich

Source URL: <https://www.hrtoday.ch/de/article/arbeitgeberattraktivitaet-der-oeffentlichen-verwaltung-auf-dem-pruefstand>

Links

[1] <https://www.hrtoday.ch/de/utcontent/ramona-gut-rogger>

[2] <https://www.hrtoday.ch/de/utcontent/michael-moeri>