Bundesministerium
Kunst, Kultur,
öffentlicher Dienst und Sport
oeffentlicherdienst.gv.at

Bundesministerium
Kunst, Kultur,
öffentlicher Dienst und Sport

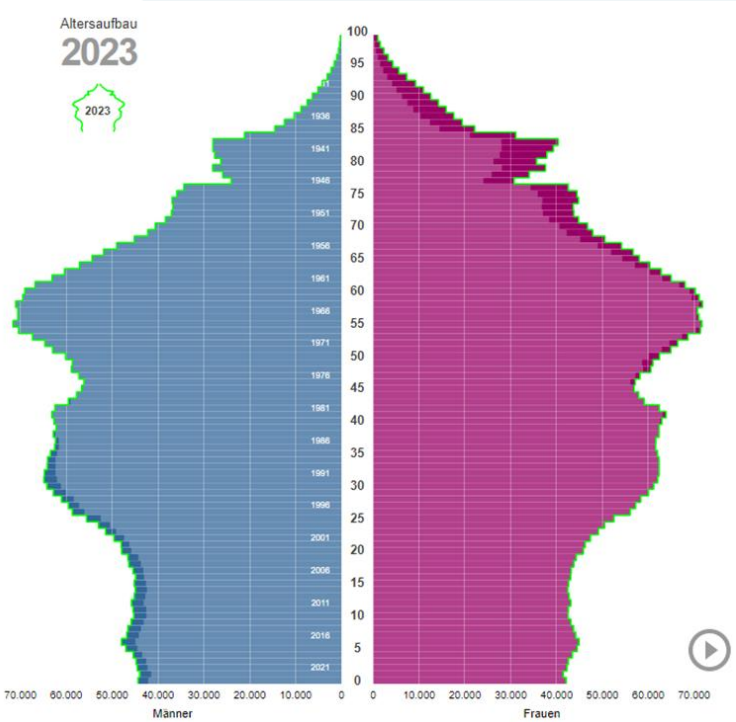
bmkoes.gv.at

Personalmanagement im demografischen Wandel

Andreas Buchta-Kadanka
BMKÖS
Wien, 21. März 2023

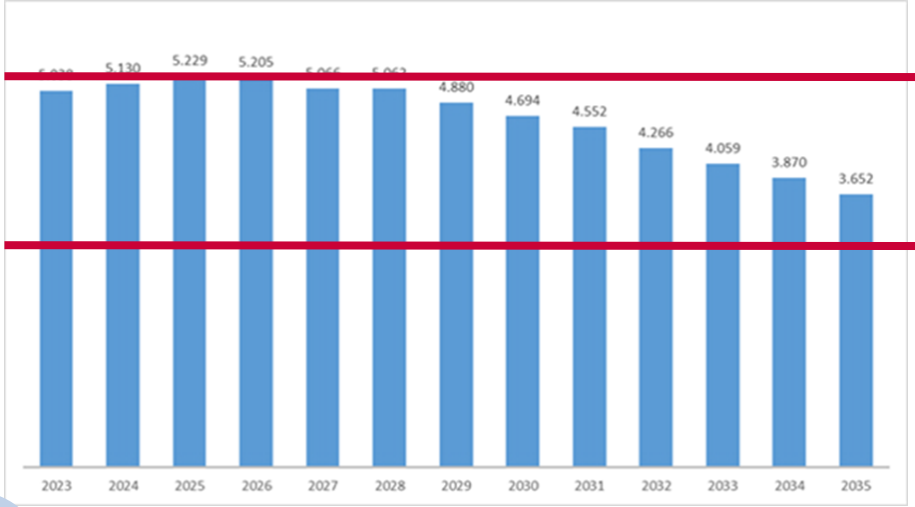
Rahmenbedingungen und Umfeld

- Hohe Pensionsabgänge im Bund treffen auf gleichläufige Situation in der Privatwirtschaft.
- Gleichzeitiger (leichter) Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter
- Höherer Rekrutierungsbedarf bei gleichzeitig stagnierendem bis leicht rückläufigem „Angebot“ (auch abhängig vom Pensionierungsverhalten)
- Wettbewerb um Arbeitskräfte u.U. auch konjunkturunabhängig!



Rahmenbedingungen und Umfeld

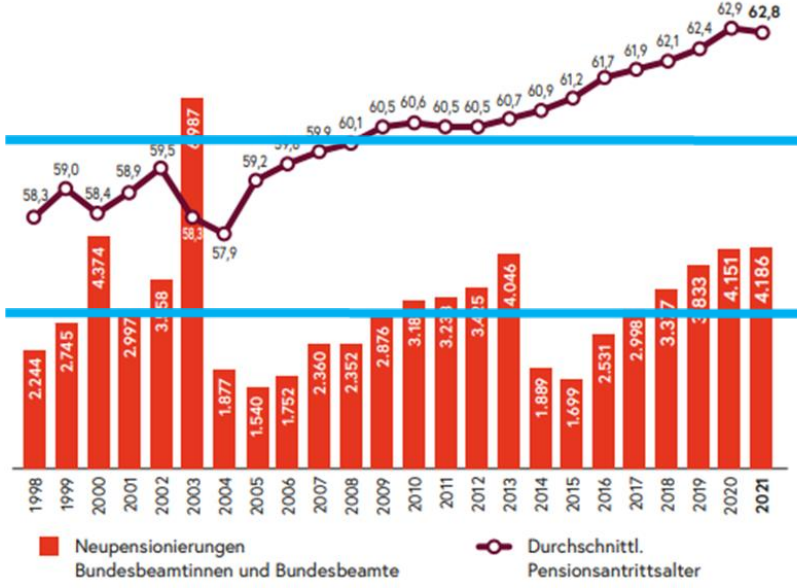
- Was heißt „hohe Pensionsabgänge“?



Spitze (ca. 3,8%)

„Normalverteilung“
(ca. 2,4%)

Rahmenbedingungen und Umfeld

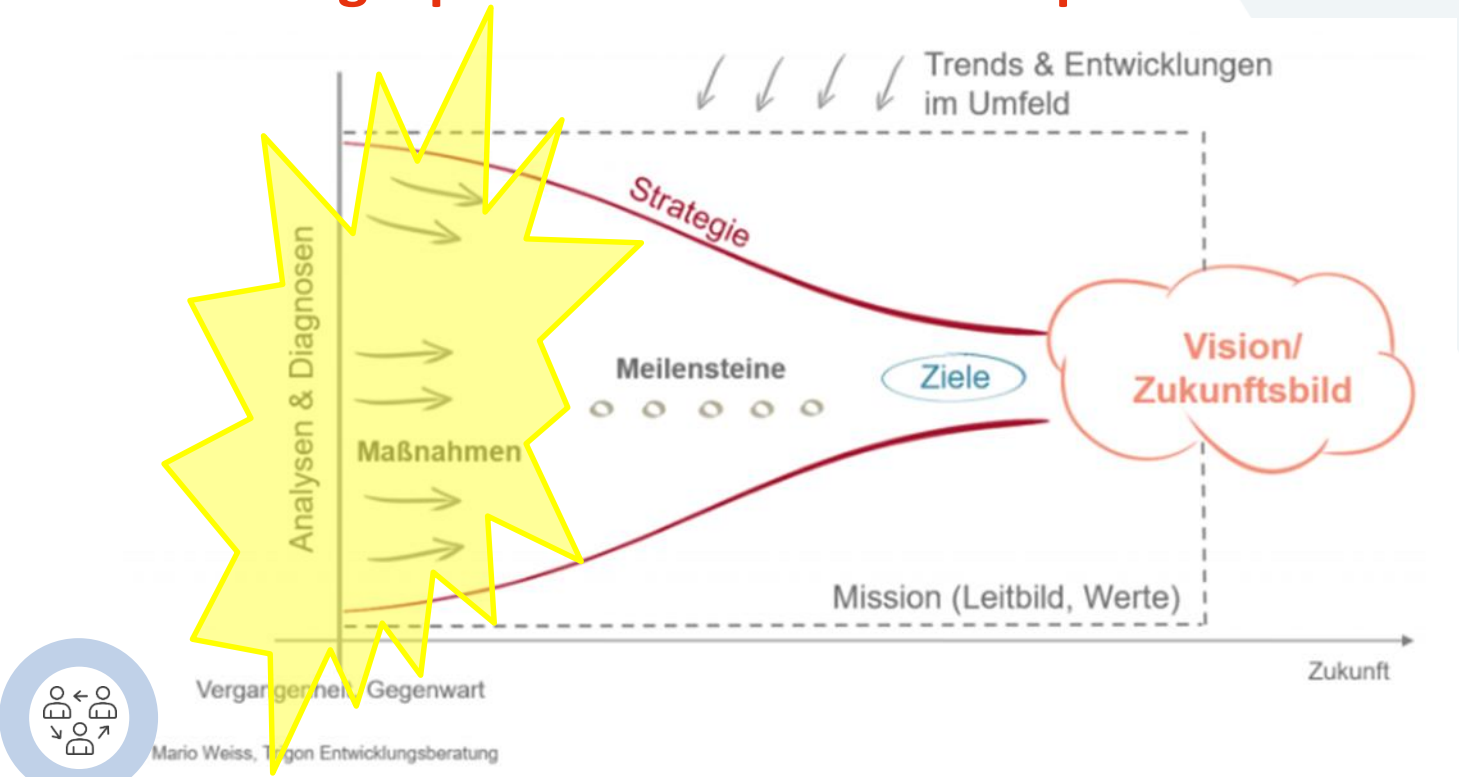


Spitze 2025
(ca. 3,8%)

„Normalverteilung"
(ca. 2,4%)

D.h.: es müssen 30% bis 50% mehr Neuaufnahmen durchgeführt werden (als beispielsweise 2016)!!!

Handlungsoptionen – bestehende Spielräume nützen!



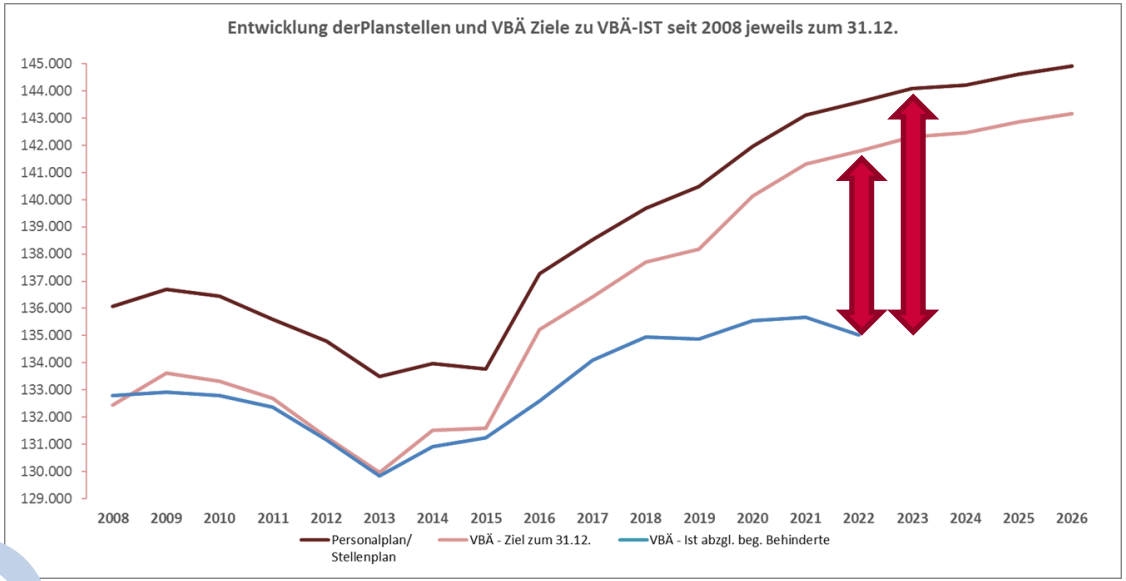
„HR-Toolbox“ für den demografischen Wandel - Möglichkeiten, Perspektiven, Aspekte

Themenbereiche:

- (Personal)Ressourcen
- Recruiting
- Organisation, Prozesse, Rahmenbedingungen
- Wissensmanagement

HR Toolbox – Ressourcen

Personalkapazitäten nicht ausgeschöpft!



„HR-Toolbox“ - Ressourcen

- Freie Planstellen?
- Lehrlingsbeschäftigung sinnvoll/möglich? Keine Planstelle nötig – Parallelbesetzung möglich!
- Einstellung „begünstigt Behinderter“ nach BeEinstG – keine Planstelle ab 60% - dadurch auch Parallelbesetzung möglich!
- Verwaltungspraktikum Neu (1.1.2023) – „Vorbereitungsausbildung“ aber auch Teilzeit möglich! Keine Planstelle nötig – Parallelbesetzung möglich!
- „Teilzeitreste“: „Werksstudent:innen“? Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen steigt – Kontingente nützen – neue Möglichkeiten schaffen!

„HR-Toolbox“ - Recruiting

- Beschleunigung der Neuaufnahmen:
  - Stehen interne Interessent:innen zur Verfügung?
    - z.B. aus Pool von Verwaltungspraktikant:innen
    - aus Ersatzkräften
    - Lehrlingen

„HR-Toolbox“ - Recruiting

- Beschleunigung der Neuaufnahmen:
  - „Vorziehen“ des Ausschreibungsprozesses:
    - Stehen Daten/Infos (Controlling, MAGs) über Abgänge zur Verfügung? -> vorausschauende Aufnahmen (Parallelbesetzung….)!
    - Durchführung des Ausschreibungsverfahrens vor dem Abgang
    - Können aufgrund zu erwartender höherer Abgänge „Poolrekrutierungen“ durchgeführt werden (z.B. bei gleichartigen Verwendungen – „Jurist:innen“)?

„HR-Toolbox“ - Recruiting

- Ausschreibungen - „nicht ärmer machen als wir sind“:
  - Texte und Anforderungen hinterfragen – sind diese noch zeitgemäß ?[aber ACHTUNG: § 5 Abs. 2 AusG – Mitwirkung BMKÖS]
  - Ggf. Hinweis auf Teilzeitmöglichkeit!!
  - „Attraktivierungspaket“ hat Einstiegsgehälter deutlich angehoben!
  - „Vorbereitungsausbildung“ deutlich besser bezahlt!
  - Ggf. Hinweis auf Bezug nach 3-5 Jahren
  - ev. typische „Nebengeräusche“ anführen -> „nicht ärmer machen als wir sind“ (Nebengebühren und Zulagen ausschildern!)

„HR-Toolbox“ - Recruiting

- Neue Kanäle und Plattformen nützen
  - Informationsveranstaltungen „mit Ferialpraktika im Gepäck“ zu richtigem Zeitpunkt ansetzten („7./8. Klassen“ statt „berufspraktischer Tage“)
  - „Pflichtpraktika“ BMHS – Kooperationen ausloten
  - Standortspezifisch unterschiedliche u. maßgeschneiderte Strategien finden (regional, Berufsbildbezogen, Kinderbetreuung/Betriebskindergärten, sonstige Angebote und „Assets“ einbeziehen)
  - „Teilzeitreste“ als Angebote für „Werksstudent:innen“?
  - Kooperationsangebote Berufsinformationsmessen!
  - Ranking - Plattformen

„HR-Toolbox“ - Recruiting

- Onboardingphase:
  - Phase zwischen „Personalentscheidung“ und Dienstantritt kritisch
  - Kommunikation mit neuen/künftigen MAs aufrechterhalten – Infos über weitere Schritte!
  - „Abspringen“ von Bewerber:innen verlangsamt und verteuert den Nachbesetzungsprozess erheblich -> „worst case“
- Dienstantritt:
  - Unterlagen, technische Ausstattung, etc. rasch zur Verfügung stellen!
  - „erster Eindruck“ -> Multiplikatoreffekt (sozial media)

<u>Erwartung vs.Realität – werden Versprechen gehalten</u>

„HR-Toolbox“ - Offboarding

- Exkurs: Offboarding
  - Erfahrungen und Chance für offenes Feedback i.Z.m. Pensionierungen/Austritten/Kündigungen - auch bei Jungen nützen!
  - Multiplikatoreneffekt -> wird man als Dienstgeber weiterempfohlen?
  - [Ehrenzeichen, Titel, lebenslanges Dienstverhältnis eigentlich „Pionierleistungen des Offboarding“ bzw. der Mitarbeiter:innenbindung!]

„HR-Toolbox“ - Rahmenbedingungen

- Kann Recruiting durch Begleitmaßnahmen unterstützt werden?
  - Telearbeit
  - Rahmenbedingungen Gleitzeit
  - Sabbaticals, Diensteinteilung etc.
  - Technische Ausstattung?
  - Sonstige Angebote (Jobrad, Klimaticket, Betriebskindergärten, Essensmarken, …)
    - Zumindest bestehende Angebote ausschildern!

„HR-Toolbox“ - Rahmenbedingungen

- Organisationsstruktur – Aufgabenverteilung – Bewertungsstrukturen!
  - „A2-Bereich“ neu denken?
  - Lehrlingsausbildung als Recruitingperspektive!

„HR-Toolbox“ - Wissensmanagement

- Wissensmanagement:
  - Relevant für Erfolg von Organisationsänderungen!
  - Im Vorfeld mögliche Problemfelder aufzeigen:
    - Wissenslandkarten („Sammeln“)
    - In Organisationen/bei Personen?
  - Wissensmanagement=Führungsaufgabe!
  - Unterstützungsangebote BMKÖS!

Prozessschritte \ Wissenskontinuum		Exter-nalisiert	Fakten & Infor-mation	Know-How	Handlungs-anleitendes Wissen	Do-How	Internalisiert
Vorgelagerter Prozess	Kriterien-Definition	• Leitfragen-Interview					
Phase 1	Identifizieren & Planen						
Phase 2	**Sammeln, Gewichten & Aufbereiten**	• Wissenslandkarte			• Mapping-Verfahren/Mind-Maps • Struktur-Lege-Technik • Repertory Grid		
Phase 3	Sichern	• Protokoll	• Check-liste	• Leitfaden	• (Halb-) Strukturiertes Interview • Critical Incident Technique		
Phase 4	Übertragen, Verteilen & Erweitern	• DMS • Laufwerk	• Wiki	• Meeting	• Thinking aloud verfahren	• Debriefing	• Wissens-Mentoring • Tiefen-interview
Phase 5	Nutzen	• ELAK	• Intranet	• Story-Telling	• Qualitäts-zirkel	• Community of Practice	• Soziales (Wissens-) Netzwerk

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Andreas Buchta-Kadanka
BMKÖS
andreas.buchta-kadanka@bmkoes.gv.at