

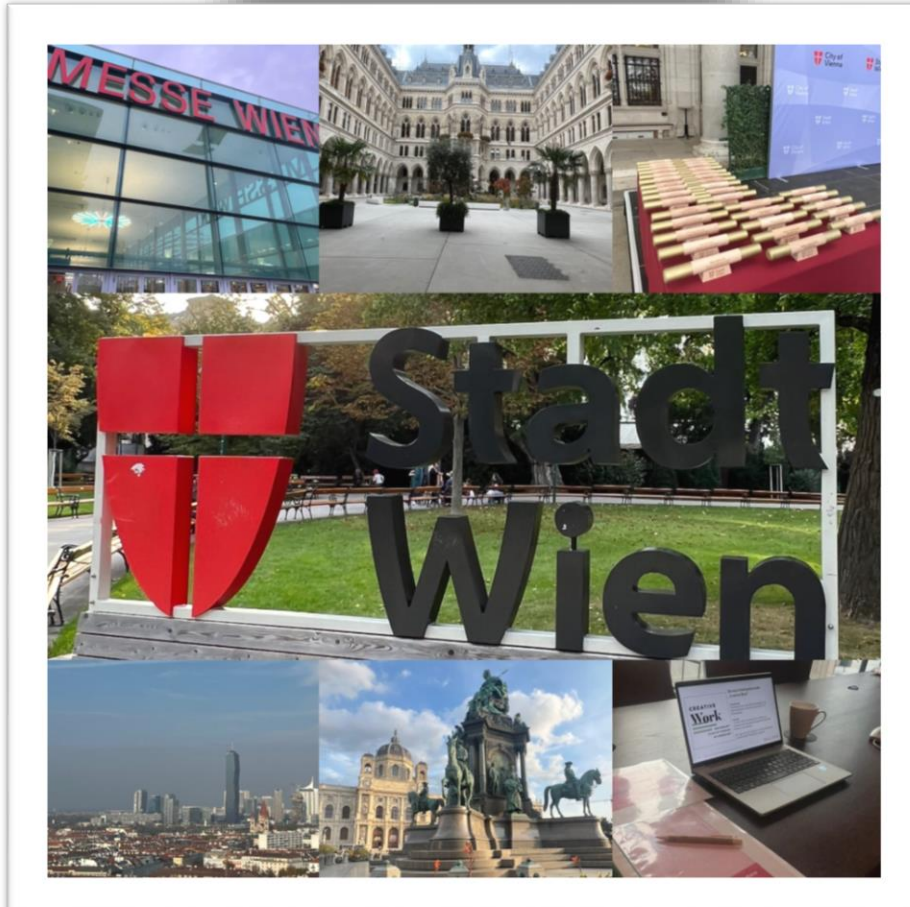
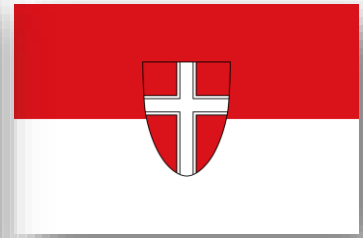
ENDBERICHT LoGo Europe!

Name: Wenke Surauf

Hospitation in der Magistratsdirektion Personal
und Revision der Stadt Wien

Referat Personalmarketing und Recruiting

Zeitraum: 05.10.-28.10.2022



Einleitung

Endlich war es so weit und es hieß für mich „Let`s go Europe“ und Servus Wien!

Da ich im Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin für das Thema Personalmarketing verantwortlich bin, freute es mich sehr, als ich die Zusage zu meinem Wunschzielort erhielt. Über Wien hatte ich vorab viel Positives gehört. Wien als Digitalisierungsvorbild oder auch, dass sich die Stadt beim *Employer Branding Award* gegen internationale Großkonzerne durchgesetzt hat und bereits 2019 Gold holte.

Voller Vorfreude auf viele neue Erfahrungen im Rahmen des europäischen Wissenstransferprogramms im österreichischen Nachbarland, verabschiedete sich Berlin von mir mit einer Portion Sonnenschein. Wien empfing mich ebenfalls mit goldenem Oktoberwetter. Der erste Eindruck der Stadt war äußerst angenehm, ich fühlte mich auf Anhieb wohl. Die öffentlichen Verkehrsmittel überzeugten insbesondere mit Pünktlichkeit, regelmäßiger Taktung sowie einem gut ausgebauten Liniennetz. Im Nahverkehr verspricht Wien das ganze Jahr über unbegrenzte Mobilität mit Bussen, Straßenbahnen, S-Bahnen, U-Bahnen und Schnellbahnen. Die Kosten für eine Jahreskarte der *Wiener Linien*, dem führenden Mobilitätsanbieter, belaufen sich auf einen wie ich finde fairen Preis von 365 € jährlich. Mit lediglich einem symbolischen Euro pro Tag ist es möglich, in der Wiener Kernzone mit den öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs zu sein. Für die nächsten 3,5 Wochen war für mich die Monatskarte eine optimale Lösung.

Am Hauptbahnhof ist mir außerdem sofort die aktuelle Marketing-Kampagne der *Wiener Linien* ins Auge gestochen. Passender könnte das Kampagnenthema nicht sein - auf diversen Großflächenplakatierungen sind interne Mitarbeitende zu sehen, unterschiedliche Slogans setzen sich die Ansprache von qualifizierten neuen Mitarbeitenden sowie der Aufruf zur Bewerbung zum Ziel. Das Thema Gewinnung von Mitarbeiter*innen in Form von Out of Home-Plakatierung ist somit auch in Österreich allgegenwärtig und sichtbar.

Auf dem weiteren Weg zu meinem Apartment kam ich an einem Streetfood-Restaurant, welches den Namen Ku`damm hatte und einen Berliner Bär im Logo trug, vorbei. Sofort fühlte ich mich heimisch und liebevoll an die City West erinnert.

Das Apartment begeisterte mich mit einem innovativen, brasilianischen Konzept und ist modern und zum Wohlfühlen eingerichtet. Hängesessel laden beispielsweise zum Verweilen und arbeiten ein, es ertönt ein angenehmes Vogelgezwitscher aus den Lautsprechern der Etagen. In den unterschiedlich designten Co-Working-Spaces und Meeting-Räumen besteht genügend Platz für kreative Entfaltung. Die Kaffeeauswahl ist riesig und der Vollautomat wartet 24/7 auf echte Coffee Junkies. Das berühmte Wahrzeichen in Rio des Janeiros – der *Christo Redentor* ziert den Innenhof. Ein weiterer Apartmentkomplex der Geschäftsgruppe befindet sich am Wiener Viehmarkt. Zur Eröffnung wurde der brasilianische Botschafter begrüßt.

Ich wohne im 20. Bezirk *Brigittenau* - auf einer Insel zwischen Donaukanal und Donau im nordöstlichen Stadtbezirk gelegen. Der Bezirk ist bunt, geprägt von vielen internationalen Einflüssen und Kulturen. Früher war dieser wohl eher als Arbeiterbezirk bekannt. Es entwickelt sich mittlerweile eine Hipster-Szene mit vielen grünen Flecken und rundherum entstehen neue Wohngebiete. So auch unweit meiner Unterkunft im Nordwestbahnareal. Neben einem wunderschönen Blick zum Millennium Tower und der Donau, den Bergen und zum Prater ließen Baukräne sich bereits von der Dachterrasse meines Apartmentgebäudes erkennen.

1. & 2. Woche:

Mein erster Arbeitstag rückte endlich heran. Nach einer 30-minütigen Tram-Fahrt stieg ich direkt an der Haltestelle „Rathaus“ aus. Im Rathauspark sind zwei Foto-Hotspots aufgestellt. *#Wienliebe*, als Hashtag befindet sich in Form von großen, roten Buchstaben vor einem Springbrunnen unweit vom Rathaus. Online lassen sich auf der Social-Media-Plattform *Instagram* mittlerweile über 583.000 Posting-Beiträge unter dem Schlagwort „Wienliebe“ auffinden. Des Weiteren gibt es eine Sitzbank mit einem roten Logo und der Aufschrift *Stadt Wien*, welche das Corporate Design der Stadt verkörpert. In den ersten Tagen konnte ich auf dem Hin- und Rückweg immer wieder beobachten, wie Selfies und Gruppenbilder vor den beiden Elementen entstanden sind. Selbstverständlich nutzte ich ebenfalls die Gelegenheit für ein Foto.

Vorbei an der beeindruckenden und historischen Rathausfassade befand sich das Dienstgebäude gleich nebenan in der Bartensteingasse. Los ging es in der 5. Etage, im *Haus des Personals* der Magistratsdirektion im Geschäftsbereich Personal und Revision. Die erste freundliche Begrüßung erfolgte durch den Ansprechpartner für das Hospitationsprogramm, Dr. Wimmer. Er ist im Rathaus in der Gruppe Personalorganisation und – entwicklung tätig und hat das Praktikantenprogramm ins Leben gerufen. Sehr erfreulich zu hören, dass somit jährlich über 120 Praktika im Wissensaustausch, überwiegend mit Teilnehmenden aus Deutschland, ermöglicht werden können. Nach den organisatorischen Formalitäten folgte ein fachlicher Austausch. Da ebenfalls eine Kollegin aus unserem Bezirksamt bei meinem Start ihre letzten Hospitationstage in Wien angetreten hat, verabredeten wir uns gleich mit weiteren Kolleg*innen zu einem Mittagessen am nächsten Tag.

Weiterhin hatte ich die Möglichkeit mich bei der Gruppenleitung, der obersten Führungsebene der Gruppe *Personalwirtschaft und Förderungen* vorzustellen. In einem angenehmen Gespräch thematisierten wir beispielsweise die Struktur der Magistratsabteilung. Die Bewertung und Schaffung einer großen Anzahl von insgesamt über 62.000 Dienstposten obliegt der Gruppe, beeindruckend wie ich finde. In Wien ist jeder einzelne Dienstposten bewertet und die Verbeamtung wird in Österreich als Pragmatisierung bezeichnet, allerdings erfolgt diese lediglich noch in bestimmten Bereichen bis gar nicht mehr. Zur Schaffung von mehr Fairness und Transparenz ist im Januar, wie in Österreich gesagt wird, Jänner 2018 das neue *Wiener Bedienstetengesetz* in Kraft getreten.

Das brachte u.a. eine neue Besoldung und angepasste Gehaltstabellen mit sich. Bezahlt wird mittlerweile nicht mehr nach Art des Abschlusses, sondern nach der expliziten Tätigkeit, die ausgeführt wird. Weiterhin war die Wahl des Bundespräsidenten am 9. Oktober 2022 Gesprächsthema, für die aktuell das Personal für die Wahlsprengel geplant wird. Der Wahlkampf zur Bundespräsidentenwahl war in vollem Gange, was sich auch innerhalb der Stadt durch die Wahlplakatierung der insgesamt sieben, ausschließlich männlichen Kandidaten erkennen ließ. Im Gegensatz zu Österreich wird der Bundespräsident in Deutschland von der Bundesversammlung im Bundestag gewählt. Die Wahl des Staatsoberhauptes in Österreich erfolgt direkt vom Volk, d.h. allen stimmberechtigten Österreicherinnen und Österreichern. Ein weiterer Unterschied ist, dass eine Amtsperiode in Deutschland fünf, jedoch in Österreich sechs Jahre dauert. Die Wiederwahl ist in beiden Ländern jeweils einmal möglich.

Meine kommenden Wochen verbringe ich im Referat *Personalmarketing und Recruiting*. Der Empfang der österreichischen Kolleginnen und Kollegen war sehr herzlich und freundlich. Ich wurde dem Team vorgestellt und sofort in die Prozesse integriert. Die Duz-Kultur ist hier verbreitet. Mir wurde es sehr zügig in den ersten persönlichen Gesprächen angeboten. Das war für mich eine äußerst nette Geste. Ein eigener Arbeitsplatz mit PC im modernen Büro wartete auf mich und ich habe mich ebenfalls sehr gefreut meinen Namen am Türschild zu lesen sowie eine persönliche E-Mail-Adresse bereitgestellt zu bekommen. Mein Schlüssel diente gleichzeitig als elektronische Zugangsmöglichkeit zwischen den Bereichen und als Transponder für den Drucker/Scanner. Auf dem Gang entdeckte ich u.a. den Bereich Personalcontrolling und Lehrlingsmanagement, die ich nach und nach kennenlernen werde. Das ist mir ebenfalls wichtig, da Personalmarketing im Arbeitsalltag mit diversen Schnittstellen zusammenarbeitet und ein regelmäßiger Austausch meiner Meinung nach letztlich das Erfolgsrezept ist. Diese Einstellung teilten die Kolleg*innen ebenfalls. Kommunikation ist ein wichtiges Thema im Referat. So gehören regelmäßige Mittagspausen mit echten Wiener Schmankerln in den dafür vorgesehenen „Kommunikationsräumen“ ebenfalls zur Arbeitskultur. Das Wiener Wasser hat eine besonders gute Qualität, es kommt aus den niederösterreichisch-steirischen Kalkhochalpen und schmeckt in der Tat vorzüglich. In der Küche habe ich tolle Wasserkaraffen mit Aufdrucken, wie „*Wiener Wasser ist eine Attraktion*“ entdeckt, die ich mir morgens zum Arbeitsstart gefüllt habe. Im Intranet werden diese per Click & Collect für Mitarbeitende zum Kauf angeboten.

Der Umgang im Team ist insgesamt sehr wertschätzend. Das äußert sich auch darin, dass sich meine Haupt-Ansprechpartnerin, die stellvertretende Referatsleiterin, gemeinsam mit der Leitung und dem Team einen abwechslungsreichen Plan für die kommenden Hospitationswochen erarbeitet hat. Insbesondere gefallen hat mir, auch eigene Vorschläge machen und Prioritäten an den für mich relevanten Wissensgebieten setzen zu können. Da es minimale Probleme mit der IT gab, machte sich am nächsten Tag ein Mitarbeiter der IT-Stelle direkt auf den Weg und richtete bei der Gelegenheit gleich den Cisco-Webex-Zugang für Online-Meetings ein.

Die Corona-Pandemie befeuerte ähnlich wie in Berlin den Fortschritt in Richtung Digitalisierung. Im kompletten Dienstgebäude ist WLAN frei zugänglich, Homeoffice kann bis zu dreimal wöchentlich genutzt werden. Ein neues internes Kommunikationstool macht es seitdem möglich zu telefonieren, Anruflisten zu checken, Dateien untereinander auszutauschen und zu chatten.

Wien ist gleichzeitig Gemeinde, Bundesland und Bundeshauptstadt der Republik Österreich und hat ca. 1,7 Millionen Einwohner*innen. Der Magistrat besteht neben dem Bürgermeister aus den amtsführenden Stadträten, der Magistratsdirektorin (als Leiterin des inneren Dienstes) und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Von meinen Kolleg*innen habe ich erfahren, dass ca. 62.000 Personen in der Magistratsdirektion für die Stadt Wien tätig sind. Davon arbeiten ca. 30.000 Mitarbeitende, was ungefähr der Hälfte der Belegschaft entspricht, im Wiener Gesundheitsverbund.

Der Startschuss für den Employer-Branding-Prozess ist bereits im Jahr 2014 gefallen. Wie ist die Stadt Wien als Arbeitgeberin und was macht die Arbeitgebermarke aus?

SINNVOLL – ABWECHSLUNGSREICH – SICHER

Das sind die finalen Arbeitgeberwerte, welche die Basis für eine Positionierung der Stadt Wien als attraktive Arbeitgeberin bilden und insbesondere in der Kommunikation nach außen sichtbar und erlebbar gemacht werden. Besonderheit ist, dass diese in einem umfangreichen Projektprozess gemeinsam mit den Mitarbeitenden entwickelt wurden. Diese drei Kernwerte stellen das Endergebnis aus über 2.000 Begrifflichkeiten dar.

In einem Jour fixe mit der Referatsleiterin konnte ich bereits am zweiten Tag einen ersten ausführlichen Erfahrungsaustausch durchführen. Im Büro habe ich Urkunden zu dem erwähnten Employer Branding Award hängen sehen. Mittlerweile wurde die Stadt Wien dreimal ausgezeichnet, neben Gold, auch mit Silber und Bronze. Es wurde mir vollumfänglich der Strategieprozess vorgestellt. Ich berichtete im Gegenzug von meinen Erfahrungswerten und Fortschritten der letzten 1,5 Jahre, die ich in Bezug auf die Creative Work Kampagne sowie der Arbeitgebermarke des Bezirksamts Charlottenburg-Wilmersdorf gesammelt habe. Es gab viele Gemeinsamkeiten, aber durchaus unterschiedliche innovative Lösungsansätze, Strukturen und Herangehensweisen. In dem Meeting konnten wir Gemeinsamkeiten zwischen Wien und Berlin herauskristallisieren.

In Bezug auf den Fachkräftemangel stehen wir vor ähnlichen Herausforderungen, zum Beispiel mit den vorhandenen finanziellen Mitteln kreative Kampagnen ins Leben zu rufen, mit der obersten Priorität, der Schaffung einer attraktiven Arbeitgebermarke. Weitere Gemeinsamkeiten waren zum Beispiel die sogenannten Mangelberufe. Fachkräfte fehlen insbesondere im medizinischen, sozialen, technischen sowie im Ingenieur- und IT-Sektor.

Weitere Erkenntnisse aus dem Meeting:

In insgesamt 5 *Handlungsfelder* lassen sich die Maßnahmen der konkreten Umsetzung im Personalmarketing/Employer Branding grob spezifizieren. Drei möchte ich in dem Zusammenhang näher beschreiben.:

1. Dachmarke:

- Primäre Fragestellung: Was vereint Wien als Stadt?
- Gemeinsame Verbindung aller Abteilungen ist Mittelpunkt, aber auch die Identifizierung der Mitarbeitenden mit der speziellen Dienststelle und dem Aufgabengebiet soll erhalten bleiben
- Das vielfältige Berufsspektrum wird in einem einheitlichen, aufeinander abgestimmten Erscheinungsbild auf dem Arbeitsmarkt kommuniziert
- Entstehung eines Markenhandbuchs, welches das visuelle Erscheinungsbild unter den Corporate Design-Vorgaben festlegt und auch die Stadt Wien als Arbeitgeberin verankert

2. Personalmarketing:

- Aufmerksamkeitsgewinnung von Jobsuchenden erfordert neue zielgruppengerechte Kommunikationskanäle und gezieltes Content-Marketing mit einem modernen Erscheinungsbild:
- Die Karriereseite als Kontaktpunkt für zukünftige Bewerbende erforderte einen Relaunch
- Netzwerkaufbau mit vielfältigen Institutionen ist angedacht
- Informationsmaterialerstellung zu Jobangeboten in Planung
- Auftritt in diversen Social-Media-Kanälen
- Intern als auch extern auf eine transparente und wertorientierte Kommunikation achten

3. Recruiting:

Der Rekrutierungsprozess hat im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende eine entscheidende Bedeutung:

- Prozessgestaltung muss transparent und effizient sein, der Umgang mit Bewerbenden soll wertschätzend sein
- Grundlage sind eine geeignete Software und effektive Auswahlverfahren, die deutlich aufzeigen, welche Kandidat*innen bestens für die zu bewältigenden Aufgaben geeignet sind

Voraussetzung für all diese Maßnahmen= stetige Analyse der Zielgruppen, des Arbeitsmarktes sowie des Wettbewerbs

Ich wurde ebenfalls gebeten einen Teil meines täglichen Arbeitsbereiches in einer Präsentation für den alle 14 Tage stattfindenden Jour fixe vorzubereiten. Ich bereitete mit Freude die Präsentation vor und zum Start gab es auch Give-Aways

aus Charlottenburg-Wilmersdorf, um „*creative Work*“ auch nach Wien zu bringen, worüber sich das Team sehr freute. Insgesamt gab es für die Kampagnenmotive positives Feedback. Als Abschluss folgte eine spannende Diskussionsrunde und ein Gruppen-Selfie.

Die Stadt Wien, mit den zahlreichen Einheiten (Magistratsabteilungen, Bezirksämter, Gruppen, Unternehmungen, Unternehmen) bildet ein vielfältiges Großes Ganzes mit einem anspruchsvollen und umfangreichen Leistungsspektrum. Hinter allen Einheiten stecken engagierte Mitarbeitende mit vielen tollen Projekten und Initiativen. Als Idee wurde daher im Jahr 2015 unter dem Namen *Goldenes Staffelholz* ein interner Award etabliert und erstmalig ins Leben gerufen. Die Vielfalt der Stadt Wien sichtbar zu machen und gleichzeitig die kreativen Leistungen zu würdigen, ist die primäre Zielsetzung des Awards. Ebenso steht dieser stellvertretend für alle Mitarbeiter*innen, die mehr als „nur ihren Job“ gemacht haben. Meine Ansprechpartnerin begleitet das Projekt seit einigen Jahren mit viel Engagement und ist gemeinsam mit einem Kollegen im Projektteam für die Koordination und Vorbereitung des Goldenes Staffelholzes verantwortlich. So hat sie mir in der ersten Woche einen detaillierten Einblick in den Projektprozess gegeben und ich erfuhr gleichzeitig wie positiv sich diese Aktion auch auf die interne Kommunikation auswirkt.

Kurz darauf hatte ich die Möglichkeit an der offiziellen Festveranstaltung teilzunehmen. Diese fand im Arkadenhof, einem schönen, teilweise begrünten, mit prächtigen Spitzbögen versehenen Innenhof statt. Ich habe mich sehr darüber gefreut den Veranstaltungsablauf zu begleiten und mich auch mit dem Projektteam auszutauschen. Coronabedingt musste diese Veranstaltung im kleineren Rahmen stattfinden. Normalerweise wird diese im Festsaal des Rathauses mit ca. 700 geladenen Gästen gefeiert. Die Gewinner*innen wurden bereits vor einiger Zeit in einer ausführlichen Videobotschaft virtuell im Intranet bekanntgegeben. Wie der Name bereits erahnen lässt, ist der Award, über den sich die Gewinnerprojekte freuen können, als ein goldener Holzstab gestaltet. Im städtischen Forst- und Landwirtschaftsbetrieb werden die Preise eigenhändig gefertigt.

Jährlich wird ein aktuelles Award-Thema festgelegt. In den letzten Jahren galt es weltweit herausfordernde Zeiten, insbesondere durch die weltweite Corona-Pandemie zu meistern. Das Motto lautete daher 2021 „Wien bleibt stark“ und prämierte Projekte, die Wien durch die kreativen Ideen insgesamt besser gemacht haben. Es gab mehr als 150 Einreichungen zur Thematik.

Die Bandbreite der 15 Gewinner-Projekte reicht von *Virensuche im Abwasser* von Wien Kanal, über den *Wiener Gastro-Gutschein*, der Wiens Lokale nach dem Lockdown belebt hat, bis hin zum *Prüflabor für Masken*, in dem FFP-2 Masken auf Herz und Nieren geprüft wurden oder einer *COVID-Hotline* des Wiener Gesundheitsverbunds.

Teilnehmende der Festveranstaltung waren neben den Projektteams und Gewinner*innen der Bürgermeister der Stadt Wien, der Magistratsdirektor, der Personalstadtrat und die Personaldirektorin. Die Veranstaltung startete mit einem Grußwort des Bürgermeisters, der mit Stolz die innovativen Gewinner-Projekte

hervorhob. Gleichzeitig lobte er auch alle Einreichungen, die einen Mehrwert zur Bewältigung der Corona-Pandemie insbesondere in vielen Alltagsbereichen des Lebens brachten. Die Personaldirektion thematisierte die Vorteile für die Bürger*innen und nannte Projektbeispiele.

Zwischendurch hatte ich mich ebenfalls sehr nett mit der Personaldirektorin zu Herausforderungen in Bezug auf den Fachkräftemangel zwischen Berlin und Wien ausgetauscht. Sie war kürzlich in Berlin und berichtete zu Erfahrungen.

Da während der Hospitation die Zeit vollumfänglich mit Terminen und Besprechungen ausgefüllt ist, folgte bereits das nächste Highlight. Die Teilnahme der Stadt Wien als Arbeitgeberin an der *Career Calling* – der größten Karrieremesse Österreichs. Zielgruppe sind Studierende, Studienabsolvent*innen und Young Professionals der Fachrichtungen Wirtschaft, Recht, Naturwissenschaften und Technik. Da ich selbst kürzlich die Messeauftritte für uns als Bezirksamt geplant und organisiert habe, war das Thema eine perfekte Austauschmöglichkeit. Wichtig ist auch hier mit einem innovativen Auftritt und motivierten Team nach außen zu gehen, um zwischen den anderen Arbeitgeber*innen herauszustechen. Aus diesem Grund hat es mich sehr gefreut, dass bereits von Anfang an meine Meinung von Interesse war und ich auch in die Vorbereitung eines Termins mit dem Presse- und Informationsdienst zur Beschaffung neuer Give-Aways eingebunden wurde.

Komplettiert wurde die Vorbereitung mit regelmäßigen Meetings zu den letzten organisatorischen Planungen. Live – persönlich – hautnah und face to face erwartete die Besucher*innen dann ca. 120 Arbeitgeber*innen aus verschiedenen Branchen in der *Messe Wien*. Es gab Live-Sessions und Background Informationen zum Thema Bewerbung, Arbeitsmarkt und Co. Zusammen mit einigen Teammitgliedern und einer weiteren Magistratsdirektion war ich gemeinsam am insgesamt gut besuchten Messestand der Stadt Wien vertreten. Nach dem bisherigen Wissensaustausch war es für mich auch kein Problem das Team zu unterstützen und selbst einige Fragen zu den Benefits der Stadt Wien als Arbeitgeberin von einigen interessierten Bewerber*innen zu beantworten und ins Gespräch zu kommen. Nach einem erfolgreichen Messetag stand am nächsten Tag eine kurze Nachbereitung der Messe auf dem Plan.

Herausfordernde Zeiten haben wir in den letzten Jahren nicht nur durch die Corona-Pandemie oder den Klimawandel und in diesem Jahr durch den dramatischen russischen Angriffskrieg auf die Ukraine erfahren. Buzz-Themen sind ebenfalls die neue Arbeitswelt, verbunden mit dem Fachkräftemangel. Bis 2030 wird dieser die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der beiden Nachbarländer mehr denn je beeinträchtigen. Gleichzeitig hat der öffentliche Dienst die gleichen Probleme, wenn bis dahin, zum Beispiel im Land Berlin ca. 44.000 Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Diese Problematik haben wir unter allen Kolleg*innen auch vom ersten Tag der Hospitation intensiv diskutiert. Umso wichtiger ist es sich mit dem Thema Arbeitgebermarke zu befassen und es im gesamten Haus zu propagieren.

Besonders begeisterte mich, dass die Referatsleitung vollends hinter der Thematik steht und die oberste Priorität auch anderen Führungsebenen belegbar macht. Durch intensive Weiterbildungen in den Themengebieten ist sie bereits seit ca. 10

Jahren der Überzeugung, dass das Thema Fachkräftemangel an oberster Stelle der Agenda stehen sollte und es bereits „5 nach 12“ ist. Die Referatsleitung brennt weiterhin für die Themen und wird auch zu Vortragsreihen in ganz Österreich als Speakerin eingeladen. Das ist jedoch ohne ein eingespieltes Team mit differenzierten Erfahrungswerten nicht umsetzbar. So bedarf es Mitarbeiter*innen, welche mit der gleichen Leidenschaft für das Thema brennen. Das habe ich dort ab dem ersten Tag vorgefunden. Daher fühlte ich mich auch gleich mit dem Team auf einer Wellenlänge, da diese Begeisterung für die Themengebiete geteilt wurden. Interessant ist daher zu erfahren, wie sich das Referat über die Jahre entwickelt hat. Tatsächlich wurde der Rekrutierungsprozess ähnlich wie bei uns im zentralen Bewerbungsbüro bis vor fünf Jahren noch zentral durchgeführt. Ab 2017 änderte sich das und die Fachbereiche übernahmen das Vorgehen eigenständig. Folglich wurde eine angepasste Abteilungsstruktur notwendig. Teamwork und der stetige Erfahrungsaustausch ist gerade auf dem Gebiet der Arbeitgebermarke und im Personalmarketing unabdingbar. Daher hat sich die Abteilungsstruktur auch stetig erweitert. Ich möchte lediglich einige Aufgabenbereiche kurz benennen.

- Messeauftritte
- Personalmarketingstrategie
- Projektmanagement
- Employer-Branding Strategie
- Personalplanung
- Personalforschung
- Interner Arbeitsmarkt
- Betreuung Recruitingsoftware
- Traineeprogramm
- Internet- und Intranetauftritt

Jedes Teammitglied ist für eine spezielle Aufgabe verantwortlich. Neue Ideen und strategische Planungen werden gleichzeitig im Team diskutiert.

In der Wien-Akademie werden ähnlich wie an der Verwaltungsakademie Berlin diverse Vorträge/Workshop angeboten. Das Kursprogramm der Wien-Akademie steht im Intranet der Stadt Wien zur Verfügung. Die Kolleg*innen aus meinem Team halten in regelmäßigen Abständen Vorträge und Schulungen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden, u.a. zum Thema Grundlagen des Recruitings, interner Arbeitsmarkt, Recruiting in der Praxis, Employer Branding und Personalmarketing. Die Anmeldungen sind für alle Mitarbeitenden in den Magistratsdirektionen möglich, die sich mit der Personalauswahl befassen und wird unter dem Titel *Personalist*innenausbildung* angeboten. Ich selbst konnte an einer dieser Schulungen zum Schwerpunkt *Recruitingprozess und Auswahlverfahren* teilnehmen. Anwesende Fachbereiche waren u.a. Grünflächen, Soziale Arbeit und das Schulamt. Während des Tages ließen die Kolleg*innen vermehrt einige Beispiele aus Berlin in ihren Vortrag einfließen, was mich sehr freute. Ich hatte die Möglichkeit unsere Herausforderungen im Recruiting und Personalmarketing kurz den Teilnehmenden nahe zu bringen. In den Pausen konnten die Gespräche dann

vertieft werden. Ein spannender Tag mit engagierten Kolleg*innen und insgesamt 10 Teilnehmer*innen.

Einige Key Learnings habe ich hier kurz zusammengefasst.:

- Grundlegender Wandel von einem Arbeitgebermarkt zum Bewerbermarkt in den letzten Jahren
- Demographische Entwicklung, Fachkräftemangel, Konkurrenzsituation am Arbeitsmarkt sind stetige Herausforderungen
- Zunehmende Rekrutierungsproblematik für technische und soziale Berufe
- Systematische Personalplanung bringt Vorteile, wie die Vermeidung von Personalengpässen, unnötiger Personalkosten, gezielte Personalentwicklung, optimaler Mitarbeiter*inneneinsatz
- Vorrangiges Ziel von Personalmarketing ist die Bereitstellung von Voraussetzungen für die langfristige Sicherung und die Versorgung mit qualifizierten und motivierten Mitarbeiter*innen
- Talente können ausschließlich nur dann gewonnen werden, wenn die Qualität und Leistung des Arbeitsplatzes im Rahmen des Employer Brandings herausgearbeitet, glaubhaft intern gelebt und in diversen externen Marketingmaßnahmen nach außen kommuniziert wird
- Aktive Suche nach Talenten und langfristige Kontaktpflege verbunden mit einer authentischen Argumentation des Arbeitgebersprechens gewinnt an Bedeutung
- Cultural Fit – Indiz, ob Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in von den Werten her betrachtet gut zusammenpassen, spielt in alle Phasen der Personalauswahl hinein

3. & 4. Woche:

Mit g`sunden Grüßen zum Montag begann die 3. Hospitationswoche, denn ich habe eine E-Mail von 2 Kolleg*innen aus dem Bereich Arbeits- und Organisationspsychologie in meinem E-Mail-Postfach vorgefunden. Unter dem Motto: „Gesund arbeiten in der MD-PR“ werden in ca. 30 Minuten Anregungen sowie Tipps und Tricks rund um das Thema Gesundheit in diversen Online-Seminaren angeboten. Das nächste Online-Webinar zum Thema „*Kompetenter Umgang mit digitalem Stress*“ am darauffolgenden Tag hat mich neugierig gemacht und ich habe mich gleich angemeldet.

In dieser Woche besuchte ich das Testcenter im Haus und erfuhr von einer Kollegin spannende Hintergrundinformationen. Als Unterstützung bei der Personalauswahl in den Dienststellen wurde im Haus des Personals ein Testcenter eingerichtet, in dem Testverfahren für die Personalauswahl angeboten und auf Wunsch der Dienststellen durchgeführt werden. Bei einer größeren Anzahl an Bewerbungen für eine ausgeschriebene Position kann eine Vorauswahl durch Anwendung der angebotenen Testverfahren das gesamte Auswahlverfahren deutlich verkürzen. Derzeit werden 3 Testpakete zu Sprache/Rechtschreibung, Zahlenverständnis und

Basis-Kompetenzen zur Überprüfung unterschiedlicher Kompetenzen für Absolvent*innen einer Reifeprüfung bzw. für Absolvent*innen einer Lehrabschlussprüfung angeboten. Je nach Anforderungen können jeweils ein Testpaket oder auch mehrere Testpakete gebucht werden.

Online schaute ich in die 29. Gemeinderatssitzung, inklusive Landtag live aus dem Gemeinderatssitzungssaal hinein. Auf der Liste der Tagesordnungspunkte stand u.a. mehr Transparenz in der Stadt und in stadtnahen Bereichen. Ein spannender politischer und argumentativer Schlagabtausch, wie ich fand.

Mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Berliner Bezirken, die ebenfalls zu diesem Zeitpunkt in Wien waren, habe ich mich zum Wochenende verabredet und bin gespannt, wie ihnen die Hospitation gefällt.

Einmal im Monat findet per Webex eine „Office Hour“ zur webbasierten Bewerbermanagement-Software statt, an der ich teilgenommen habe. Der dafür verantwortliche Kollege aus meinem Team eröffnete das Meeting für die ca. 30 Teilnehmer*innen und thematisierte Fragen, die bereits vorab an ihn per E-Mail herangetragen wurden. Generell geht es um den Austausch täglicher Erfahrungswerte mit dem Programm. Alle Abteilungen haben die Chance, Fragen zur Software an den erfahrenen Admin zu stellen. Gefragt wurde zum Beispiel etwas zur Aktualisierung von Ausschreibungstexten oder die Änderung von Benutzer*innen-Rollen im System.

Ein gutes Netzwerk und durch Best-Practice-Beispiele voneinander zu lernen ist wichtiger denn je. So kamen beim Personalentwicklungsnetzwerktreffen Verantwortliche städtischer Unternehmungen, wie Wiener Linien und Wiener Stadtwerke, Wiener Wohnen und Verantwortlichen aus der Bundesebene zusammen. Es hat mich gefreut diesen Termin wahrnehmen zu können. Nach einer Vorstellungsrunde erfolgte der Einstieg in die Vorträge zum Thema moderne Unternehmenskultur, Projektprozesse, kreative Techniken. Beispiele aus diversen Unternehmungen zu Rekrutierung, Fachkräftemangel und Marketingmaßnahmen waren weiterhin Teil des Netzwerktreffens. In der Pause konnte ich ebenfalls nette Gespräche führen und Kontakte austauschen. Egal, welche Größe die jeweilige Unternehmung hat, die Themen und die erschwerte Suche nach geeigneten, neuen Mitarbeitenden betraf alle gleichermaßen.

Wie wahnsinnig schnell die Zeit vergangen ist, mussten wir gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen in der letzten Woche feststellen. Wir hatten uns beruflich und privat gut kennengelernt, fachliche Erkenntnisse gewonnen und super zusammengearbeitet, da war die Hospitationszeit leider in den finalen Zügen. Das hielt uns nicht davon ab, bereits Zukunftspläne für den regelmäßigen weiteren Kontaktaustausch zu schmieden. Der Wissensaustausch ist ein Anfang, der darauf abzielt, langfristige Beziehungen zwischen beiden Partnern aufzubauen.

Montags stand wie alle 14-Tage der Jour fixe mit dem Team im Kalender. Da die Agenda entsprechend gefüllt war, dauerte der Termin bis zum Mittag. Ich konnte mich auch hier zu einigen Tagesordnungspunkten gut integrieren und fachlich in der Runde mitdiskutieren. Es hatte sich auch so etabliert, dass eine gewisse

Präsentationszeit mir gewidmet war, um auch weitere Strukturen aus Berlin zu präsentieren. Diesen Teil haben wir auf den Nachmittag gelegt. In meiner Präsentation habe ich dieses Mal über aktuelle Messeauftritte und den „Karrierebus“ berichtet. Weiterhin habe ich den Projektprozess des Stellenbesetzungsprozesses und die genderorientierte Instagram-Kampagne #wirlebenVielfalt vorgestellt. Mit einer Fragerunde und Feedback zu einzelnen Videos endete das Meeting. Überrascht wurde ich am Ende mit einem persönlichen Dank der Referatsleitung. Das Team empfand den Austausch ebenfalls sehr bereichernd und überreichte mir am Ende eine „Soulbottle“ mit dem anfangs erwähnten Wiener Wasser-Aufdruck. Das begeisterte mich sehr, ich hatte im Gegenzug auch einige Aufmerksamkeit aus Berlin dabei. Weitere persönliche Erinnerungen, wie ein Wörterbuch zu Wiener Witz und Wiener Wut sowie eine Chronik über das Rathaus zauberten mir ein Lächeln ins Gesicht.

Nach Feierabend machte ich mich mit meiner Ansprechpartnerin auf den Weg zu einem „Absacker“ über den Dächern Wiens. So konnten wir auch außerhalb des Büros unsere Ideen vertiefen und nahmen uns fest vor, dass der Austausch definitiv auch danach, virtuell weiter geht. Wir hatten von Beginn an einen regen Austausch und haben uns fast täglich zu einem Gedankenaustausch mit Feedback zu bereits umgesetzten Strategien unterhalten.

Am Nationalfeiertag, den 26. Oktober, wurde beim Sicherheitsfest auf dem Rathausplatz ein abwechslungsreiches Informations- und Unterhaltungsprogramm für Bürgerinnen und Bürger geboten. Die „Helfer Wiens“ luden gemeinsam mit allen Wiener Hilfs- und Einsatzorganisationen zur größten Sicherheitsleistungsschau des Landes. Zu sehen waren zahlreiche Einsatzfahrzeuge, Notarzthubschrauber oder auch die Polizeidiensthundestaffel. Ich konnte mir den Markenauftritt der einzelnen Bereiche ansehen und auch mit einigen Ausstellenden ins Gespräch kommen. Das Rathaus war festlich mit Fahnen der Nationalflagge geschmückt. In dieser Woche hat mir das Team eine besondere Überraschung bereitet und mir den prunkvollen Rathausfestsaal gezeigt. Mit einer beeindruckenden Länge von über 70 Metern verschlägt einem die atemberaubende Dimension erst einmal die Sprache. Hier finden ganzjährig Festlichkeiten vom noblen Ball mit reichlich Wiener Walzer bis zum etwas schrägen Clubbing statt. Dort waren die rot-weißen Fahnen bereits vorbereitet, die pünktlich zum Nationalfeiertag das Rathaus schmückten. Im Demokratie-Quartier bestand die Möglichkeit an dem Tag einen Blick hinter die Kulissen des österreichischen Parlaments zu werfen, was ich nutzte und auch ein Erinnerungsfoto am Original-Rednerpult erhielt. Getagt wird aktuell in der Hofburg, im Januar 2023 öffnen sich dann nach langer Sanierungsphase endlich wieder die Tore des historischen Parlamentsgebäudes. Schlussendlich gab es gleich nebenan am Heldenplatz eine weitere Leistungsschau des Bundesheeres zu bestaunen.

Jährlich werden in der Stadt Wien ca. 5000 Neueinstellungen umgesetzt, davon ca. 3000 Personen im Wiener Gesundheitsverbund. In Wien wurden Recruiting-Vorrangregeln für den internen Arbeitsmarkt definiert. Das Motto lautet „Aufstieg/Umstieg vor Einstieg.“ Das bedeutet, für eine ungeplante berufliche Veränderung ohne absehbare Verwendungsmöglichkeit in bisheriger Dienststelle, hat die Besetzung einer Stelle mit dieser Person Vorrang vor der Besetzung einer

Stelle mit Mitarbeiter*innen, die eigenständig den Wunsch haben sich verändern zu wollen. Beide Varianten haben Vorrang gegenüber der Besetzung einer Stelle mit externen Bewerbenden. Die Mitarbeitenden werden somit in den Mittelpunkt gestellt. Das Vorgehen hat mir in der Woche ebenfalls eine Kollegin näher vorgestellt.

Abschließend war ich auch noch mit dem Leiter des Lehrlingsmanagements verabredet und wir sprachen über Anforderungen zur Gewinnung von zukünftigen Nachwuchskräften und plauderten über Kampagnenideen und Erfahrungen.

Seit 1981 engagiert sich die Stadt Wien mit einer Sonderaktion für Menschen mit Behinderung und deren Eingliederung. Über das Thema habe ich am letzten Tag ebenfalls ein informatives Einzelgespräch mit dem Hauptansprechpartner geführt.

So langsam rückten leider die persönlichen Verabschiedungen näher. Eine Führung durch das Rathaus stellte den gelungenen Abschluss einer erfolgreichen Hospitationszeit dar.

Baba du schönes Wien!

Angetan von einer tollen Stadt, die mich verzaubert hat und zu Recht den Titel als lebenswerteste Stadt trägt, ging es mit spannenden Input, der erst einmal verarbeitet werden muss, zurück nach Berlin. Wien steht seit 2009 im Ranking um die Stadt mit der weltweit höchsten Lebensqualität an der Spitze. Die gesamte Verwaltung ist stets bemüht, dieses Niveau auch auf eine professionell funktionierende Stadtverwaltung zu beziehen. In Berlin stehen wir mit den gleichen Themen vor ähnlichen Herausforderungen. In Bezug auf den Fachkräftemangel und im Kampf um die besten Köpfe ist die Positionierung als attraktive und authentische Arbeitgebermarke mit abgestimmten Kernwerten längst nicht mehr ein nice-to-have, sondern ein must-have.

Es sind neben der Stadt und dem angenehmen Dialekt, auch die herzlichen Kolleg*innen, die innovativen Verwaltungsstrategien und die spannenden Arbeitseinblicke, an die ich gerne zurück denken werde. Darüber hinaus bleiben mir die kulinarischen Köstlichkeiten, wie Sachertorte, Mozartkugeln, Buchteln oder das traditionelle Wiener Schnitzel ebenso in Erinnerung, wie die kulturellen Highlights. Dazu zählen das Schloss Schönbrunn, die Hofburg, das Musical Rebecca, klassische Wiener Konzertklänge oder die Fahrt mit dem ältesten Riesenrad, um nur einige zu nennen. Per Schiff in die lebhafteste, slowakische Hauptstadt Bratislava war es nicht weit und es gab einiges zu entdecken. Somit hatte ich Eindrücke aus insgesamt drei Ländern – Österreich – Slowakei und mit meinem Apartment-Konzept zusätzlich aus Brasilien. Der Blick über die Verwaltungsgrenzen hinaus ist wirklich erfrischend, auch für die persönliche Entwicklung. Daumen hoch, ich kann das Programm weiterempfehlen und bedanke mich in dem Zusammenhang auch nochmals beim Europabeauftragten Gunnar Betz, allen für die Ermöglichung der Teilnahme und den österreichischen Kolleg*innen für die Gastfreundlichkeit sowie den bereichernden Austausch. Meine Erwartungen an das Hospitationsprogramm

wurden mehr als übertroffen. Für die aufnehmende Behörde, als auch für mich war es eine spannende Erfahrung und Win-win-Situation zugleich.

Impressionen aus Wien



Abbildung 1: Abendstimmung im 20. Bezirk mit Blick auf die Donau



Abbildung 2: Saniertes Parlamentsgebäude mit Rathaus im Hintergrund



Abbildung 3: Maria-Theresien-Platz



Abbildung 4: Sitzbank mit Logo im Rathauspark



Abbildung 5: Arkadenhof im Rathaus



Abbildung 6: Verleihung interner Award



Abbildung 7: Bodenwerbung Karrieremesse vor dem Wiener Messegelände