

ARBEITSPLATZ OBERÖSTERREICH 2020

Strategisches arbeitsmarktpolitisches Rahmenprogramm zur Sicherung der Fachkräfte für Oberösterreich



Fünf Säulen für Lebensqualität, Wachstum und soziale Sicherheit in Oberösterreich

www.arbeitsplatz-oberoesterreich.at

Inhalt

VORWORT	Seite 1
STATEMENTS.....	Seite 2 - 3
PRÄAMBEL	Seite 4
EXECUTIVE SUMMARY	Seite 5
AP OÖ 2020 - Der strategische Ansatz.....	Seite 6
Projektauftrag und -ziel.....	Seite 6
Projekteckdaten	Seite 6
Projektorganisation	Seite 7
Projektstruktur.....	Seite 7
Partnerschaftliche Erarbeitung der Gesamtstrategie	Seite 7
Dynamisches Phasenmodell.....	Seite 8 - 9
Wirkungsorientierter Beteiligungsprozess	Seite 10
Die regionale Dimension - 16 regionale Workshops auf Bezirksebene	Seite 10
Die strategische Dimension - 12 thematische Workshops auf Landesebene.....	Seite 11
Strategischer Ansatz und Leitsätze	Seite 12
Strategische Handlungsebenen.....	Seite 13
Strategisches Steuerungsmodell	Seite 14 - 17
AUSGANGSSITUATION in Oberösterreich	Seite 18
Demografische Entwicklung und „Lücke“ in OÖ	Seite 19 - 23
Qualifikationsanforderungen und -angebot.....	Seite 24 - 28
FÜNF-SÄULEN-MODELL für Lebensqualität, Wachstum und soziale Sicherheit in Oberösterreich.....	Seite 29
Systematik der Handlungsebenen im Fünf-Säulen-Modell	Seite 30
Strategische Handlungsebenen - Zentrale Hebel	Seite 31 - 33
DIMENSION MENSCH - Säulen A und B.....	Seite 34
Der Mensch im Mittelpunkt (Säulen A und B).....	Seite 34 - 36
Säule A - Ausbildungsgarantie - Zielgruppe Jugendliche	Seite 37 - 38
Strategische Relevanz - Ausgangssituation und Datenbasis	Seite 39 - 45
Strategische Handlungsfelder	Seite 46 - 59
Säule B - Fachkräfteprogramm - Zielgruppe Frauen.....	Seite 60 - 61
Strategische Relevanz - Ausgangssituation und Datenbasis	Seite 62 - 66
Strategische Handlungsfelder	Seite 67 - 76

Inhalt

Säule B - Fachkräfteprogramm - Zielgruppe Ältere	Seite 77 - 78
Strategische Relevanz - Ausgangssituation und Datenbasis	Seite 79 - 83
Strategische Handlungsfelder	Seite 84 - 92
Säule B - Fachkräfteprogramm - Zielgruppe Menschen mit Migrationshintergrund	Seite 93 - 94
Strategische Relevanz - Ausgangssituation und Datenbasis	Seite 95 - 99
Strategische Handlungsfelder	Seite 100 - 109
Säule B - Fachkräfteprogramm - Zielgruppe Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen	Seite 110 - 111
Strategische Relevanz - Ausgangssituation und Datenbasis	Seite 112 - 117
Strategische Handlungsfelder	Seite 118 - 129
Säule B - Fachkräfteprogramm - Betriebliche Handlungsoptionen	Seite 130 - 131
Säule B - Fachkräfteprogramm - Qualifizierte Zuwanderung	Seite 132 - 134
DIMENSION DER GESELLSCHAFT - Säule C	Seite 135
Säule C - Arbeitswelt der Zukunft	Seite 135 - 136
DIMENSION DER WIRTSCHAFT - Säule D und E	Seite 137
Vision	Seite 137
Die Wirtschaft im Fokus	Seite 138 - 139
Strategische Relevanz - Ausgangssituation und Datenbasis	Seite 140 - 158
Strategische Handlungsfelder	Seite 159 - 170
Dimension der oberösterreichischen Stärkefelder	Seite 171 - 172
Die europäische Dimension	Seite 173
Kohärenz, thematische Konzentration und regionale Verantwortung	Seite 174 - 181
Quellenverzeichnis	Seite 182 - 184
Credits	Seite 185 - 186
Impressum	Seite 187

VORWORT



Dr. Josef Pühringer
Landeshauptmann



KommR Viktor Sigl
Wirtschaftslandesrat



Birgit Gerstorfer
Landesgeschäftsführerin AMS OÖ

Oberösterreich zählt zu den wirtschaftlich stärksten Regionen Österreichs und Europas – eine Position, die es auch für die kommenden Jahre und Jahrzehnte nachhaltig abzusichern gilt. Wohlstand, Wachstum und soziale Sicherheit sind langfristig nur dann zu erreichen, wenn wir unser Beschäftigungsniveau halten bzw. noch steigern können und in Oberösterreich Vollbeschäftigung herrscht.

Mit dem Strategischen Programm „Arbeitsplatz Oberösterreich 2020“ hat das Wirtschaftsressort des Landes Oberösterreich – gemeinsam mit dem AMS OÖ als Partner – begonnen, sich in einem breiten Prozess strategisch mit den Herausforderungen der Zukunft auseinanderzusetzen. Hier zeigt sich eindeutig: Das Thema Fachkräftesicherung ist eine dieser großen Herausforderungen, der wir mit einer regionalen, individuellen und innovativen Beschäftigungspolitik begegnen wollen. Aufgebaut auf fünf Säulen liefert die Arbeitsmarktstrategie den Rahmen für die operative Umsetzung der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die alljährlich in bewährter Weise im „Pakt für Arbeit und Qualifizierung“ ihren Niederschlag findet.

Im nun vorliegenden Strategischen Programm sind ambitionierte Ziele definiert, die wir nur gemeinsam mit den Partnern in der Arbeitsmarktpolitik erreichen können. Wir laden alle Akteure herzlich ein, zur Umsetzung dieser Ziele und damit auch zur positiven Weiterentwicklung des Wirtschaftsstandortes Oberösterreich beizutragen.

Oberösterreich wird aufgrund der Anforderungen der wissensbasierten Produktions- und Dienstleistungsgesellschaft, aber auch wegen der demografischen Entwicklungen und den damit einhergehenden Veränderungen im Erwerbspotenzial vor neue Herausforderungen gestellt. Die Zusammenarbeit zwischen Land, AMS und der Sozialpartnerschaft im Bereich der Arbeitsmarktpolitik ist jährlich im „Pakt für Arbeit und Qualifizierung“ abgebildet.

Mit dem Programm „Arbeitsplatz Oberösterreich 2020“ werden ergänzend für die nächsten Jahre die strategischen Weichen gestellt. Die darin abgebildeten Zielsetzungen und zentralen Handlungsfelder weisen uns in der Gestaltung der oö. Arbeitsmarktpolitik den Weg. Dabei orientiert sich das Programm an den Hauptzielgruppen am Arbeitsmarkt, den Jugendlichen, den Frauen, den Älteren, den Migrantinnen und Migranten sowie den Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen. Natürlich darf auch der Blick der Unternehmen nicht fehlen.

Der quantitative, qualitative sowie regionale Arbeitskräftebedarf der Zukunft ist dabei besonders wichtig! Aber auch die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeit der Zukunft hat hohen Stellenwert und ist wertvolle Informationsquelle für die Entscheidungen der Zukunft. Dabei ist mir und dem Arbeitsmarktservice die Zusammenarbeit aller relevanten Akteure am oö. Arbeitsmarkt besonders wichtig.

STATEMENTS



Dr. Johann Kalliauer
Präsident der AK OÖ
Vorsitzender des ÖGB OÖ

In unserer schnelllebigen Zeit sind längerfristige, gemeinsame Ziele und Strategien besonders wichtig. Mit dem Programm „Arbeitsplatz Oberösterreich 2020“ wurde nun der langjährige Vorschlag der Arbeiterkammer, die Handlungsfelder des jährlichen Pakts für Arbeit und Qualifizierung in eine mehrjährige Strategie mit klaren Zielen einzubetten, aufgegriffen. Als Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/-innen achten ÖGB und Arbeiterkammer natürlich darauf, dass wirtschaftliches Wachstum zu mehr und besseren Beschäftigungsmöglichkeiten führt und sich in steigender Lebensqualität und sozialer Sicherheit für die oberösterreichische Bevölkerung niederschlägt. In der ersten Phase der Strategieerstellung wurde die gemeinsame Marschrichtung erarbeitet. Wichtig ist nun der nächste Schritt, die Festlegung von konkreten, messbaren Zielwerten. Denn daran orientieren sich in der Folge die konkreten Maßnahmen, die für die einzelnen Zielgruppen wie Jugendliche, Frauen, Ältere usw. erlebbar werden.



KommR Dr. Rudolf Trauner
Präsident der WKO

Der oberösterreichische Arbeitsmarkt ist gegenwärtig noch immer in einer sehr günstigen Situation. Aufgrund der überdurchschnittlichen Wettbewerbsfähigkeit bzw. der zunehmenden Technologie- und Dienstleistungsorientierung hat sich Oberösterreich auch nach der Finanz- und Wirtschaftskrise bestens behauptet. Das vom Land Oberösterreich initiierte Projekt Arbeitsplatz OÖ 2020 wird mit dazu beitragen, dass unsere Arbeitsmarktpolitik auch auf die Herausforderungen der Zukunft optimal vorbereitet sein wird. Fest steht, dass es weniger das Thema Arbeitslosigkeit sein wird, welches uns Kopfzerbrechen bereiten wird. Bedingt durch den demografischen Wandel wird es viel eher zu teils dramatischen Engpässen bei der Nachbesetzung qualifizierter Fachkräfte kommen. Als WKO Oberösterreich unterstützen wir das gegenständliche Projekt deshalb tatkräftig, um mitzuhelfen den Standort Oberösterreich zukunftsfit zu machen.



DI Klaus Pöttinger
Präsident der IV OÖ

Die moderne OÖ. Industrie ist geprägt von wissensintensiven, fordernden Tätigkeiten, die innovative, kreative und ausgezeichnet ausgebildete Fachkräfte benötigt. Mit 17 Prozent der österreichischen Bevölkerung ist Oberösterreich für 27 Prozent der Exporte und ein Viertel der industriellen Wertschöpfung verantwortlich. Aus der enormen Bedeutung der Industrieproduktion ergibt sich für Oberösterreich ein überdurchschnittlich hoher Bedarf an Fachkräften aller Ausbildungsstufen – insbesondere im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Weil der Anteil der Österreicher/innen mit einem Lebensalter über 60 Jahren bis 2030 von aktuell 22 auf 30 Prozent steigen wird und gleichzeitig immer weniger Junge in das Erwerbsleben einsteigen, gilt es, das vorhandene Arbeitskräftepotenzial bei Jugendlichen, Frauen, Älteren, Migranten und Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen besser auszuschöpfen. Der Standort OÖ benötigt langfristige und nachhaltige arbeitsmarktpolitische Konzepte, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Das strategische Programm „Arbeitsplatz OÖ 2020“ wird einen bedeutenden Beitrag leisten.

STATEMENTS



Wilhelm Patri
Geschäftsführer RM OÖ

Die Regionalmanagement OÖ GmbH, (RMOÖ), unterstützt mit zwei Regionalmanagerinnen die Koordinierung des Paktes für Arbeit und Qualifizierung (PAQ OÖ) in den Regionen. In dieser Funktion ist die RMOÖ für die Schwerpunkte „Regionaler Fachkräftebedarf“ und „Branchenbezogener Fachkräftebedarf“ der oö. Arbeitsmarktstrategie tätig. Der Fachkräftebedarf ist regional verschieden, daher können Arbeitsmarkt-Maßnahmen nicht pauschal für ganz Oberösterreich entwickelt und durchgeführt werden, sondern es müssen differenzierte Lösungen gefunden werden. Die RMOÖ unterstützt Gemeinden und AkteurInnen vor Ort bei der Erarbeitung von bedarfsgerechten Maßnahmen für die Regionen und deren Arbeitsmarkt. So leistet die RMOÖ gemeinsam mit den regionalen AkteurInnen und Pakt-PartnerInnen einen Beitrag zur Sicherung des Lebens- und Wirtschaftsraums Oberösterreich.



DI Bruno Lindorfer
TMG-Geschäftsführer

Auf Initiative von Wirtschaftslandesrat KommR Viktor Sigl und in enger Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice Oberösterreich, vertreten durch Landesgeschäftsführerin Birgit Gerstorfer, wurde die Oberösterreichische Technologie- und Marketinggesellschaft m.b.H. (TMG) vom Wirtschaftsressort des Landes Oberösterreich mit der Konzeption und Koordination des arbeitsmarktpolitischen Rahmenprogramms Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 beauftragt.

Die optimale Verbindungslinie zwischen Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik und ein gemeinsamer Blickwinkel der gestaltenden Kräfte leisten einen gewichtigen Beitrag zur Sicherung der zukünftigen Fachkräftebasis für den Standort Oberösterreich. Im Hinblick auf steigende Anforderungen in der Arbeitswelt und Veränderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung erfüllt Arbeitsmarktpolitik eine Brückenfunktion zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft durch die Stärkung der Employability der Erwerbsbevölkerung.

In einem schlanken und kompakten Beteiligungsprozess wurden mit zentralen arbeitsmarktpolitischen Stakeholdern die Inhalte des Fünf-Säulen-Modells erarbeitet. In Kombination mit den neuen strategischen Programmen 2014 + wird die Konnektivität zu Europa 2020 Perspektiven sichergestellt und bestmöglich die knappen Ressourcen gebündelt.

Wir danken dem Land OÖ für das Vertrauen und den Auftrag zur Programmkonzeption und Umsetzungsbegleitung und dem Arbeitsmarktservice Oberösterreich für die hervorragende Zusammenarbeit und fachliche Expertise bei der Ausarbeitung der Gesamtstrategie.

Wir danken den Sozialpartnern WKOÖ, AK OÖ, IVOÖ und ÖGB als strategische Netzwerkpartner für die konstruktive Zusammenarbeit und die fachlichen Mitwirkung zahlreicher ExpertInnen. Zudem danken wir der RMOÖ GmbH als Partnerorganisation für die ausgezeichnete Kooperation und die Abwicklung der Bezirksworkshops.

Wir bedanken uns bei allen weiteren Beteiligten, die ihre Fachkompetenz in den Beteiligungsprozess eingebracht haben, der Abteilung Statistik des Landes OÖ und dem Systemmanagement des AMS OÖ für die Datenaufbereitung, und freuen uns auf die weitere konstruktive Zusammenarbeit im Zuge der Umsetzung.

PRÄAMBEL

Der oberösterreichische Weg - Mit der Strategie gemeinsam gegen den Fachkräftemangel

Gut ausgebildete Menschen bilden für die oberösterreichische Wirtschaft den wichtigsten Standortfaktor in der wissensbasierten Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft der Zukunft.

Die demografische Entwicklung bewirkt in Oberösterreich eine dauerhafte Veränderung der Altersstruktur des Erwerbspotenzials und einen mittelfristigen Rückgang des Arbeitskräfteangebots. Engpässe bei qualifizierten Arbeitskräften sind die Folge. Somit wird sich am oberösterreichischen Arbeitsmarkt der Wettbewerb der Unternehmen um gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den kommenden Jahren noch verschärfen.

Der Faktor Arbeit wird zu einem limitierenden Faktor für die volkswirtschaftliche Entwicklung und eine der größten Herausforderungen für Politik und Wirtschaft. Um die Position Oberösterreichs als einen der Top-Wirtschaftsräume in Europa nachhaltig zu sichern und auszubauen, setzt man auf die aktive Gestaltung der Arbeitsmarkt- und Standortpolitik und auf enge Zusammenarbeit zwischen AMS OÖ und Land OÖ in Abstimmung mit den Sozialpartnern. Die Zusammenarbeit der Institutionen im Rahmen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung OÖ (PAQ OÖ) ist dabei ein zentrales Erfolgskriterium.

Im Jahr 2011 verfügte Oberösterreich mit 4,2 % über die niedrigste Arbeitslosenquote aller Bundesländer. Insgesamt waren 2011 in Oberösterreich deutlich mehr als 600.000 Menschen in Beschäftigung. Im europäischen Vergleich der Erwerbslosenquoten liegt Oberösterreich an hervorragender 7. Stelle der Europäischen NUTS 2-Regionen. Diese sehr positiven Zahlen untermauern, dass sich das Land in-

tensiv dem Thema Fachkräftemangel widmen muss. Gleichzeitig gilt es, die Arbeitslosigkeit in Oberösterreich so gering wie möglich zu halten und die bislang noch nicht genutzten Erwerbspotenziale zu aktivieren. Politik und Wirtschaft können dem Fachkräftemangel nur gemeinsam durch individuelle und bedarfsorientierte Ansätze entgegenwirken. Eine möglichst hohe Erwerbsquote sichert den Wirtschaftsstandort OÖ und trägt so zu Lebensqualität, Wachstum und sozialer Sicherheit bei.

Mit dem strategischen Programm Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 geht Oberösterreich offensiv und aktiv an die großen Herausforderungen der Zukunft am Arbeitsmarkt heran und setzt auf einen längerfristigen Planungshorizont. Das Programm dient als strategischer Leitfaden und Steuerungsinstrument und bündelt die Kräfte der finanzverantwortlichen Partner. Die operative Umsetzung auf Maßnahmenebene erfolgt jährlich über den Pakt für Arbeit und Qualifizierung.



EXECUTIVE SUMMARY

Die Strategie Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 unterstützt die AkteurInnen am oö. Arbeitsmarkt, um den Standort OÖ und dessen Arbeits-, Wirtschafts- und Lebensraum zur Exzellenz hinsichtlich Lebensqualität, Wachstum und soziale Sicherheit zu entwickeln.

In einem schlanken integrierten Strategieprozess wird die Perspektive 2020 in einem erstmalig in dieser Breite durchgeführten arbeitsmarktpolitischen Beteiligungsprozess mit einem strategischen Planungs- und Handlungsrahmen versehen. Die Einbindung zentraler AkteurInnen und die Abstimmung der wesentlichen Inhalte sind der Schlüssel für einen erfolgreichen funktionalen Prozess mit hoher Wirkungsorientierung und Umsetzungsstärke durch die Verankerung auf der finanzverantwortlichen Ebene.

Initiiert vom zuständigen Wirtschaftslandesrat in enger Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice Oberösterreich spiegelt sich im Strategieprozess der bislang erfolgreiche oberösterreichische Weg wider. Die Strategie Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 als integrierte arbeitsmarktpolitische Dachstrategie wird nach den Grundsätzen

- >> Wir beteiligen alle wesentlichen AkteurInnen und steuern zielorientiert in unserem Verantwortungsbereich
- >> Wir bündeln die Kräfte und erhöhen die Wirksamkeit
- >> Wir handeln zukunftsorientiert durch effizienten Mitteleinsatz
- >> Wir wertschätzen die Potenziale der Menschen in Oberösterreich

entwickelt und umgesetzt. Das Handeln der beteiligten AkteurInnen orientiert sich an den Leitlinien

- >> Wir entwickeln eine balancierte, gemeinsame Sichtweise

- >> Wir handeln regionalisiert und bedarfsorientiert
- >> Wir setzen wirkungs- und prozessorientiert um
- >> Wir stärken Stärken und sind offen für Neues

und sichert so die langfristige und offensive Herangehensweise an die großen zukünftigen Herausforderungen des oö. Arbeitsmarktes.

Die gemeinsame jährliche Überprüfung der Gesamtstrategie im Rahmen eines strukturiertes Reviews ermöglicht es, situative Anpassungen und Änderungen vorzunehmen. Diese dynamische Ausrichtung erlaubt die rasche Reaktion auf endogene und exogene Einflüsse und somit den Ausgleich von Volatilitäten, ohne die mittelfristige Fokussierung auf die Kerninhalte aus den Augen zu verlieren. Die bedarfsgerechte Anpassung der operativen arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten an die Entwicklungen der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes schafft ein konstruktives Miteinander und gibt Raum für die permanente Auseinandersetzung mit strategierelevanten Einflussfaktoren.

Das Fünf-Säulen-Modell wird spezifisch für Oberösterreich entwickelt, verbindet die Dimensionen Mensch-Gesellschaft-Wirtschaft zu einer integrativen Gesamtstrategie und ermöglicht es, unterschiedliche Blickwinkel und inhaltliche Positionen zu bündeln und zusammen zu führen. Alle beteiligten Organisationen tragen die Inhalte mit und leisten eigenverantwortlich durch Mitwirkung der eigenen Organisation an Umsetzungsaktivitäten wichtige Beiträge zur Gesamtzielerreichung.

Durch das gelungene Zusammenspiel von Politik, Verwaltung, Sozialpartnern und intermediären Organisationen erlangt die Governance-Komponente in der oberösterreichischen Arbeitsmarktpolitik stärkeres Gewicht.

>> Ein starkes Netzwerk für den oberösterreichischen Arbeitsmarkt

ARBEITSPLATZ OBERÖSTERREICH 2020 - Der strategische Ansatz

Erstmals umfasst Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 mit dem Fünf-Säulen-Modell die arbeitsmarktpolitischen Potenziale und Handlungsfelder auf Basis der drei Dimensionen Mensch, Gesellschaft und Unternehmen mit folgender Mission:

- Langfristige Sicherstellung der Verfügbarkeit von Fachkräften für die öö. Wirtschaft
- Aktivierung, Bindung und Förderung der Potenziale der Erwerbspersonen
- Bestmögliche Vermeidung von Arbeitslosigkeit mit dem Ziel, Vollbeschäftigung zu sichern
- Soziale Sicherheit und Perspektiven für die Menschen Oberösterreichs durch die Schaffung und den Erhalt von guten Arbeitsplätzen

Eine enge Verknüpfung von Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik ist die zentrale Voraussetzung für europäische Exzellenz hinsichtlich Lebensqualität, Wachstum und soziale Sicherheit.

Projektauftrag und -ziel

Die Erstellung des strategischen arbeitsmarktpolitischen Rahmenprogramms Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 wird von Wirtschaftslandesrat Viktor Sigl in Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice OÖ beauftragt.

Oberösterreich will sich mit Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 bestmöglich auf die großen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen der Zukunft vorbereiten, indem konkrete strategische Leitlinien definiert werden und zentrale Hebel und Handlungslinien aufgezeigt werden.

Um dem Fachkräftemangel wirksam entgegenzuwirken, muss an vielen Stellschrauben gedreht werden.

Schon jetzt unterstützt OÖ auf vielfältige Weise seine Menschen und Unternehmen hinsichtlich der Balance am Arbeitsmarkt. In der Überzeugung, die Herausforderungen der zukünftigen Fachkräfte- und Arbeitsmarktentwicklung gemeinsam meistern zu können, eröffnet Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 eine längerfristige Perspektive, um die Kräfte noch besser zu bündeln und den Wirkungsgrad der Aktivitäten zu erhöhen.

Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 ist ein strategisches, dynamisches Rahmenprogramm, welches aktiv gesteuert wird und auf aktuelle Anforderungen der öö. Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik reagieren kann.

Projektedaten

Auftraggeber:	Wirtschaftslandesrat Viktor Sigl, Land OÖ - Abt. Wirtschaft
Kooperationspartner:	Arbeitsmarktservice OÖ
Auftragnehmer:	OÖ. Technologie- und Marketinggesellschaft m.b.H.
Netzwerkpartner:	AK OÖ, IV OÖ, ÖGB, WKO, RM OÖ
Projektzeitraum:	Phase 1 – Erstellung Rahmenstrategie 10/2011 – 12/2011 Phase 2 – Detailausarbeitung und Umsetzung – ab 01/2012 Phase 3 - Umsetzung und Transfer - ab 07/2012

Projektorganisation

Das starke Netzwerk für den oberösterreichischen Arbeitsmarkt umfasst jene Organisationen, die funktionell und inhaltlich wesentlich die Arbeitsmarktpolitik in OÖ lenken. Unter der Federführung der wesentlichen finanzverantwortlichen Partner werden durch die Einbindung der Sozialpartner die möglichst breite Akzeptanz und das Zusammenwirken der Kräfte auf drei Ebenen sicher gestellt.

Die politische Abstimmung der Auftraggeber mit den Netzwerkpartnern erfolgt auf präsidialer Ebene im Rah-

men der sozialpartnerschaftlichen Steuerungsgruppe. Die operative inhaltliche und organisatorische Projektsteuerung sowie die Überprüfung des Projektfortschritts werden durch regelmäßige Treffen der Lenkungsgruppe sicher gestellt.

In der Netzwerkgruppe werden die grundlegenden Abläufe und Inhalte mit VertreterInnen der Netzwerkpartnerorganisationen auf der ExpertInnenebene akkordiert.

Projektstruktur



Partnerschaftliche Erarbeitung der Gesamtstrategie

Die Zusammenarbeit der zentralen arbeitsmarktpolitischen Akteure wird durch die organisatorische Einbindung in die Projektstruktur sicher gestellt. Das gemeinsame Ziel, für die oberösterreichische Wirtschaft und benachteiligten Personengruppen bestmögliche arbeitsmarktbezogene Lösungen zu finden, benötigt drei Perspektiven um eine ganzheitliche Sichtweise und möglichst breite Zustimmung zur strategischen Ausrichtung zu erlangen - die regionale Perspektive, die Sicht der ArbeitgeberInnen und die Sicht der ArbeitnehmerInnen. Mehrere Ebenen der Einbindung sind im operativen Strategieprozess in komprimierter Form vorgesehen, so gelingt in kurzer Zeit effektiv und

effizient die Ergebnisfindung durch die aktive rollenteilige Mitwirkung der beteiligten Organisationen bei der Organisation und Abwicklung der regionalen und themenbezogenen Workshops. Die Sozialpartner stellen das ExpertInnenwissen ihrer Fachabteilungen zur Verfügung, das Arbeitsmarktservice ist als Kooperationspartner federführend mit dem Auftraggeber Land OÖ bei der inhaltlichen Abstimmung. Das Regionalmanagement organisiert den regionalen Beteiligungsprozess durch die Abwicklung der regionalen Workshops und die TMG ist als Auftragnehmer mehrstufig mit der Organisation des Gesamtprozesses betraut.

Dynamisches Phasenmodell - Arbeitsplatz Oberösterreich 2020

Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 gliedert sich in 3 Phasen. In Phase 1 erfolgt die Erstellung der Rahmenstrategie, welche die Grundlage für die Detailausarbeitung bildet. Anhand der Analyse und Zusammenfassung vorhandener Daten und Rahmendokumente werden die aktuelle Situation, die Entwicklung der letzten Jahre und die Ausgangssituation auf Basis demografischer Eckdaten beschrieben. Die Rahmenstrategie beinhaltet mit den strategischen Leitsätzen die Prämissen des Handelns und definiert zentrale arbeitsmarktpolitische Potenzialgruppen. Das Fünf-Säulen-Modell bildet die inhaltliche Basis für die Detailausarbeitung von Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 in der Phase 2.

In der Phase 2 erfolgt die inhaltliche Ausarbeitung des Fünf-Säulen-Modells in einem partizipativen Pro-

Phase 1 - 10/2011 - 12/2011

- Erstellung der Rahmenstrategie bis Dezember 2011
- Normative Ebene: Vision, Grundsätze und Leitlinien
- Strategische Ebene: Struktur des Säulenmodells und strategische Zielsetzungen (Metaebene)
- Beschreibung der zentralen Handlungsfelder
- Analyse und Zusammenfassung vorhandener relevanter Daten
- Festlegung – Steuerungszyklus und Planung des Umsetzungsprozesses
- Vorbereitung - Struktur und Ablauf für Phase 2 – Detailausarbeitung der Säulen

ZIEL >>

Analyse der Ausgangssituation und Erstellung des strategisches Leitpapier als Grundlage für die Detailausarbeitung

zess, bei dem wichtige Stakeholder, Förderstellen, regionale AkteurInnen und arbeitsmarktpolitische Netzwerkorganisationen aktiv in den Prozess eingebunden sind. In insgesamt 16 regionalen Workshops und 12 thematischen Workshops werden die strategischen Ziele, die Steuerungsziele und zentrale Handlungsfelder definiert, quantifiziert und ausformuliert.

In der Phase 3 erfolgen die Operationalisierung der Strategie und der Transfer auf die Maßnahmenebene. Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 als strategisches Rahmenprogramm bildet den langfristigen Handlungsrahmen, an dem sich zukünftig der PAQ OÖ (Pakt für Arbeit und Qualifizierung OÖ) orientiert. Der Review-Prozess sichert die strategische Steuerung und ermöglicht so die dynamische Entwicklung des Strategieprozesses.

Phase 2 - 01/2012 - 06/2012

- prozessorientierte Ausarbeitung der Säulen unter Einbeziehung relevanter Fachabteilungen und ExpertInnen
- Mainstreaming – Informationsarbeit und Bewusstseinsbildung/begleitende Öffentlichkeitsarbeit
- Entwicklung eines strukturierten Review-Prozesses: Ausarbeitung des strategischen Steuerungsmodells und Erstellung der Datengrundlagen

ZIEL >>

Strategisches Rahmenprogramm mit operativen Zielen und Handlungsfeldern bis Juni 2012

Phase 3 - ab 07/2012

- Handlungsgrundlage für den jährlichen Pakt für Arbeit und Qualifizierung
- Operationalisierung und Umsetzung

ZIEL >>

Umsetzung und jährliche Überprüfung der Strategie

Phase 1

Die Aktivitäten in Phase 1 gliedern sich in drei Achsen.

Analyse und Zusammenfassung vorhandener relevanter Daten

Anhand verfügbarer Daten und Rahmendokumente werden die aktuelle Situation, die Entwicklung der letzten Jahre und vorhandene demografische Prognose-Daten als analytische Grundlage zusammengeführt und bilden somit die Handlungsgrundlage für die Entwicklung der Strategie Arbeitsplatz OÖ 2020. Die Analyse basiert auf einer Desk Research in Zusammenarbeit mit den statistischen Diensten von Land OÖ und AMS OÖ. Zielsetzung ist die Zusammenführung relevanter Analysematerialien als Grundlage für den Strategieprozess.

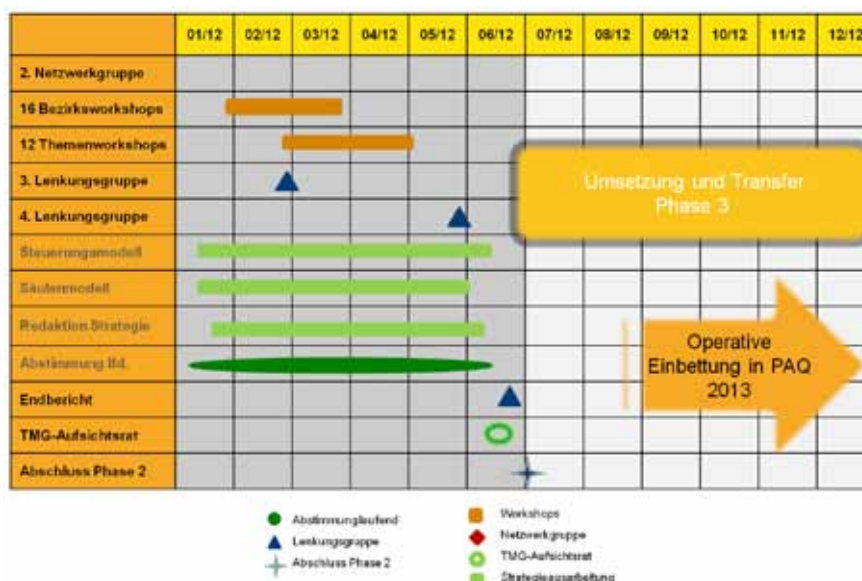
Formulierung der Rahmenstrategie - Leitpapier

Das Strategiepapier wird von der Projektkoordination in enger Abstimmung mit der Lenkungsgruppe unter Einbindung der Netzwerkpartner erarbeitet. Die Rahmenstrategie gliedert sich in mehrere Teile und bildet den strategischen Rahmen, welcher die Projektstruktur, den inhaltlichen Analyseteil, den Handlungskontext und die strategischen Leitlinien beinhaltet.

Einholung von Handlungsempfehlungen und Maßnahmenvorschlägen

In der Phase 1 werden die beteiligten Organisationen der Netzwerkgruppe eingeladen, Vorschläge betreffend der fünf Säulen einzubringen. Diese Vorschläge und Ansätze dienen als Ideenpool für zukünftige Handlungsfelder und Schwerpunktthemen und als Grundlage für die Entwicklung bedarfsgerechter und innovativer Umsetzungsmaßnahmen. Die Ausformulierung von zentralen Handlungsfeldern erfolgt in der Phase 2.

Ablaufplan Phase 2



Wirkungsorientierter Beteiligungsprozess

Der partizipative Ansatz in der Ausarbeitung der strategischen Dimension unterstreicht den regionalen Stellenwert und die gesellschaftspolitische Bedeutung der Arbeitsmarktpolitik in Oberösterreich. Die langjährige gute Kooperation der zentralen Institutionen auf Landesebene bietet dafür eine hervorragende Ausgangsbasis. Um die zukünftige Fokussierung auf zentrale Potenzialgruppen und die Durchlässigkeit der strategischen Ausrichtung auf Landesebene in den Regionen im Sinne von Governance zu erhöhen, bedarf es permanenter Interaktion, um den Informationsgrad zu erhöhen und die Fokussierung der Kräfte zu stärken. Netzwerke erfüllen in den Regionen eine wichtige Aufgabe im Hinblick auf die Verbindung von Top-down Strategie mit Bottom-up Ansätzen und Ideen. Die Erhöhung der Funktionalität zwischen Landesebene und regionalen Ansätzen sichert wesentlich den zukünftigen strategischen Erfolg.

Zur Sicherstellung der Akzeptanz bei den Beteiligten und zur vertieften inhaltlichen Auseinandersetzung wird zur Erstellung der Detailstrategie ein zweistufiger Beteiligungsprozess durchgeführt, bei dem entsprechende relevante Stakeholder, Förderstellen und arbeitsmarktpolitische Netzwerkorganisationen aktiv in den Prozess eingebunden werden. Die bestmögliche Bündelung des Wissens der zentralen AkteurlInnen ermöglicht einen gemeinsamen Blick auf die zukünftigen

gen Potenziale. In dem schlanken und straffen Setting gelingt in kurzer Zeit die bestmögliche Zusammenführung unterschiedlicher Perspektiven zu einem gemeinsamen Blickwinkel. Die Kombination von regionalen Workshops und thematischen Workshops auf Landesebene wird im Rahmen von Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 erstmalig in diesem Umfang durchgeführt und ist der breiteste arbeitsmarktpolitische Beteiligungsprozess, der in Oberösterreich jemals stattgefunden hat.

Der eingeleitete Vernetzungsprozess und die systemübergreifende Abstimmung werden in Phase 3 – Operationalisierung und Umsetzung – weitergeführt. Das Zusammenwirken der AkteurlInnen wird im Review-Prozess standardisiert, um die regionale Durchlässigkeit der strategischen Handlungsfelder zu erhöhen. Um auf Landes- und regionaler Ebene die Synergien zwischen arbeitsmarktpolitischen Interventionen und anderen Einflussfaktoren zu stärken, ist es zunehmend wichtig, regionale Netzwerke zu bündeln. Wirkungsorientierte Integrationsketten sind zielgruppenspezifisch zu betrachten. Die Rollen und Beiträge der Stakeholder werden abgestimmt und deren aktive Mitwirkung bei der operativen Ausgestaltung der Handlungsfelder leistet einen wichtigen Beitrag zur strategischen Zielerreichung, der sich alle Partner verpflichtet fühlen.

Die regionale Dimension - 16 regionale Workshops auf Bezirksebene

Ausgehend von der Schlüsselfrage „Wie sichern wir im Jahr 2020 die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften für Unternehmen in unserer Region?“ werden in den Bezirksworkshops die Ist-Situation analysiert und Herausforderungen sowie zielgruppenspezifische Ansätze erarbeitet. Zudem werden die strategischen Überlegungen seitens des Auftraggebers präsentiert und die regionalen SchlüsselakteurlInnen thematisch vernetzt. Über 500 regionale ExpertInnen beteiligen sich in den 16 Bezirksworkshops am Prozess und bringen ihr regionales Wissen und Erfahrungen als quali-



tative Inputs in den Prozess ein. In diesem einmaligen arbeitsmarktpolitischen Beteiligungsprozess gelingt es, die regionalen AkteurlInnen gezielt einzubinden und vor allem im Hinblick auf die Umsetzung zukünftiger Angebote auf regionaler Ebene zu sensibilisieren. Die Erhöhung der Durchlässigkeit in den Regionen und die Abstimmung von Landesangeboten an regionale Bedürfnisse hat hohe Priorität. Die Fokussierung auf zentrale Zielgruppen und die Bündelung der Ressourcen sollen eine noch bedarfsgerechtere Ausrichtung der Angebote ermöglichen. Trotz der generellen

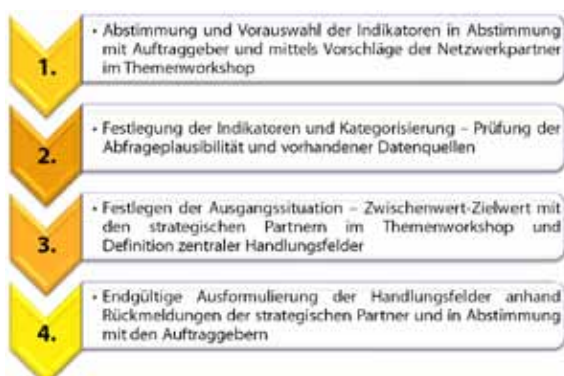
Bedeutung der Hauptpotenziale und Zielgruppen für OÖ sind regionale Differenzierungen notwendig. Die Unterschiede zwischen städtischen Räumen, suburbanen Regionen und peripheren Räumen erfordern eine differenzierte Betrachtung und Herangehensweise. Der Output aus den Bezirksworkshops fließt in den strategischen Ideenspeicher ein und bildet mittelfristige Handlungsgrundlagen für die Entwicklung von individualisierten und regionalisierten Angeboten in den jeweiligen Säulen der Arbeitsmarktstrategie.

Die strategische Dimension - 12 thematische Workshops auf Landesebene

In 12 thematischen Workshops zu 6 strategischen Schwerpunktthemen – Jugendliche, Frauen, Ältere, MigrantInnen, Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen und Fachkräftebedarf - erarbeiten die Projektpartner unter Einbindung von thematischen EntscheidungsträgerInnen aus 15 Institutionen die strategischen Inhalte des Fünf-Säulen-Modells. Erstmals wird eine verbindliche strategische Ausrichtung, getragen durch die wesentlichen finanzverantwortlichen Partner, akkordiert. Dies erfolgt durch Definition und Abstimmung der strategischen Ziele und der Steuerungsziele auf quantitativer und qualitativer Ebene. Durch die Definition zentraler Handlungsfelder, zu dem sich die Beteiligten bekennen, wird eine neue Qualität in der strategischen Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik in Oberösterreich erreicht. Durch die Einbindung zentraler Förderstellen auf Verwaltungsebene wird die bestmögliche Syner-



gie mit verwandten Politikbereichen, die über Arbeitsmarkt-, Standort- und Wirtschaftspolitik hinausgehen, erzielt. Rahmenbedingungen und Querschnittsthemen, die zwar nicht unmittelbar mittels Arbeitsmarktpolitik funktionell bearbeitet werden können, werden so integrativ behandelt. Die stufenweise Erarbeitung sichert mit Rückkoppelungsschleifen in den beteiligten Organisationen die bestmögliche Abstimmung der Inhalte. In den Workshops werden bereits operative Verbindungen und Institutionen übergreifende Ansätze entwickelt. Die Abstimmung in einer intensiv geführten Diskussion erhöht das Verständnis für unterschiedliche Ansätze und ermöglicht einen objektiv geführten Diskurs und eine neue Qualität in der Erreichung gemeinsam definierter Ziele.



Strategischer Ansatz und Leitsätze - ein Balanceakt

Um rechtzeitig den Folgen des demografischen Wandels der Erwerbsbevölkerung und der Gleichzeitigkeit von Fachkräftebedarf und Arbeitslosigkeit gegenzuwirken, bedarf es einer strategischen Steuerung. Das Bestreben, die Oberösterreicher und Oberösterreicherinnen gut für die Anforderungen des Arbeitsmarktes zu rüsten und gleichzeitig die Nachfrage nach qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von oberösterreichischen Unternehmen zu stillen, ist ein Balanceakt.

Strategische Fachkräftesicherung verlangt einen umfassenden Ansatz, Informationsgrundlagen, das Zusammenspiel der AkteurInnen und effektiven Instrumenteneinsatz entlang der arbeitsmarktpolitischen Wirkungskette.

Acht strategische Leitsätze bilden zentrale Eckpfeiler von Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 und beschreiben die Intention des Handelns.

- >> Wir sichern die Fachkräftebasis für die öö. Wirtschaft durch
 - > zielorientierte und langfristige Erhöhung des Qualifikationslevels der erwerbsfähigen Menschen in Oberösterreich
 - > Aktivierung von bislang nicht genutzten Personalreserven durch die Verbesserung der Beschäftigungschancen von arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen
- >> Wir reduzieren Arbeitslosigkeit durch Weiterentwicklung der innovativen Arbeitsmarktpolitik
- >> Wir reagieren pro-aktiv auf Veränderungen und neue Anforderungen in der Arbeitswelt durch die Prognose von arbeitsmarktpolitischen und konjunkturellen Trends und Förderung der Meinungsbildung
- >> Wir verknüpfen Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 mit relevanten Rahmenstrategien, welche die Grundlage für die standortpolitische Ausrichtung und Schwerpunktsetzung Oberösterreichs bilden und entwickeln standortstrategische berufliche Aus- und Weiterbildungsprogramme
- >> Wir setzen einen strategischen Handlungsrahmen für die Weiterentwicklung des PAQ als zentrales Instrument der oberösterreichischen Arbeitsmarktpolitik
- >> Wir bündeln die Interessen sämtlicher relevanter AkteurInnen und Institutionen
- >> Wir sensibilisieren die Öffentlichkeit für die Relevanz des Themas und die Bedeutung des Faktors Mensch für den Standort Oberösterreich
- >> Wir leisten einen Beitrag zur Positionierung von Oberösterreich als attraktive Lebens- und Arbeitsregion in der Innen- und Außenwirkung

Strategische Handlungsebenen

Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 umfasst drei strategische Handlungsebenen, die analog zu den drei Phasen des Strategieprozesses die längerfristige und dynamische Herangehensweise abbilden und die Operationalisierung der strategischen Ziele und Handlungsfelder sicher stellen. Die oberösterreichische Arbeitsmarktpolitik hat innerhalb ihres Verantwortungsbereiches und Gestaltungsspielraumes viele Möglichkeiten, um das Fachkräfteangebot zu erhöhen, indem Erwerbspo-

tenzial aktiviert und qualifiziert wird – je nach aktueller Situation gibt es jährliche Schwerpunktsetzungen. Langfristig wird es wichtig sein, über eine Vielzahl der verfügbaren Hebel das gesamte Potenzial anzusprechen und zu aktivieren. Anhand des Fünf-Säulen-Modells werden mögliche Hebel systematisiert, indem Potenziale auf der Angebotsseite (Erwerbspotenzial) und auf der Nachfrageseite (Fachkräftebedarf) betrachtet werden.



Normative Ebene

Die normative Ebene bildet die oberste der drei Strategieebenen und legt die generellen Prinzipien des Handelns fest. Hier werden die Vision, die Grundsätze und die strategischen Leitlinien der Strategie Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 formuliert.

Strategische Ebene

Die strategische Ebene bildet den inhaltlichen Kern von Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 und umfasst fünf Säulen, in denen die drei Dimensionen Mensch, Gesellschaft und Wirtschaft ganzheitlich erfasst sind. Die Festlegung von quantitativen und qualitativen Zielen und die Definition von zentralen Handlungsfeldern bilden den strategischen Handlungsrahmen für die Arbeitsmarktpolitik in Oberösterreich. Die strategische Steuerung und Erfolgskontrolle erfolgt durch einen jährlichen Review.

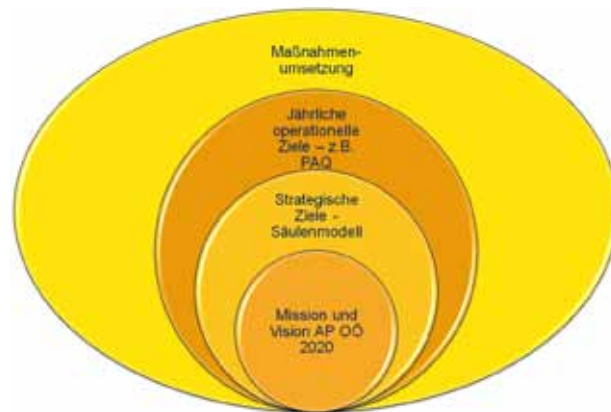
Operative Ebene

Die Umsetzung der Strategie obliegt der operativen Ebene. Die operative Ebene wird, wie bereits in den vorangegangenen Jahren, im Rahmen des PAQ OÖ (Pakt für Arbeit und Qualifizierung OÖ) abgebildet. Im Rahmen dieses jährlichen Maßnahmenpaketes werden arbeitsmarktpolitische Interventionen zielorientiert geplant und umgesetzt. Im Rahmen des Monitorings und der Evaluierung der PAQ-Interventionen wird die Wirkungsorientierung gesteuert.

Strategisches Steuerungsmodell

Die Perspektive 2020 bildet den Zeitrahmen für das strategische Programm Arbeitsplatz Oberösterreich 2020. Der Fokus wird bewusst im Hinblick auf die europäische Dimension Europa 2020 gewählt, um die bestmögliche Konnektivität mit den neuen Strukturprogrammen sicher zu stellen und die Anbindung an die neuen relevanten strategischen Programme zu gewährleisten.

Das strategische Steuerungsmodell von Arbeitsplatz OÖ 2020 sichert die Überwachung und Fortschrittskontrolle der strategischen Ziele. Das Modell sichert somit die konsequente strategische Ausrichtung der oö. Arbeitsmarktpolitik in einem strukturierten Review-Prozess unter Einbindung der strategischen Partner.



Dynamischer Prozess als Kernelement der strategischen Ausrichtung

Die multidimensionalen Dynamiken, die auf den Arbeitsmarkt kurzfristig wirken, beeinflussen die Entwicklung des Arbeitsmarktes. Die hohe Volatilität der wirtschaftlichen Entwicklung erfordert gerade in Krisensituationen die schnelle Reaktionsfähigkeit der regionalen Arbeitsmarktpolitik. Die gute Zusammenarbeit zwischen Land OÖ und Arbeitsmarktservice in Abstimmung mit den Sozialpartnern hat sich bereits in der letzten Wirtschaftskrise bewährt. Das engmaschige Netzwerk wird nun auf der strategischen Ebene vertieft und enger geflochten.

Im Bewusstsein unkalkulierbarer endogener und exogener Einflussfaktoren werden arbeitsmarktpolitische Ziele zur Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials quantitativ und qualitativ für den Planungshorizont 2020 akkordiert und vereinbart. Dieser Grad der Verbindlichkeit setzt Vertrauen und eine hohe Kooperationskultur voraus. Das gemeinsame Bekenntnis zum hohen Detaillierungsgrad in den Zielsetzungen ist ambitioniert und verlangt einen dynamischen Begleitprozess, um bestmöglich auf Veränderungen positiver und negativer Art reagieren zu können.



Dynamische Ausrichtung des strategischen Steuerungsmodells

Die Auswahl aussagekräftiger Indikatoren und deren Quantifizierung sind Kernelemente zur quantitativen und qualitativen Messung und Überprüfung der strategischen Ausrichtung. In Zusammenarbeit mit den strategischen Partnern sind diese anhand definierter quantitativer und qualitativer strategischer Ziele und Steuerungsziele erarbeitet worden. Der Fahrplan zur

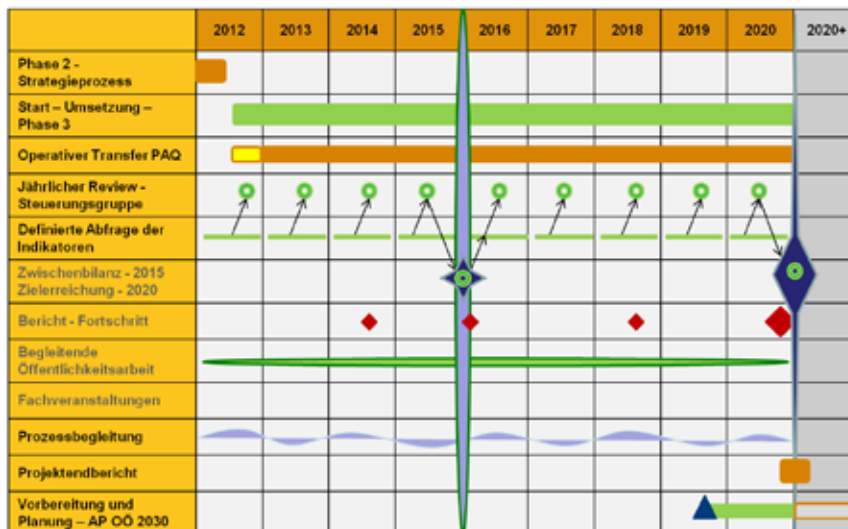
Strategieumsetzung bis zum Jahr 2020 ist festgelegt und ermöglicht die dynamische Anpassung der Zielarchitektur anhand der definierten Planungszeiträume. Im Jahr 2016 ist ausgehend von der zur Verfügung stehenden Datenbasis des Jahres 2015 ein Zwischenreview zur Überprüfung der Leitstrategie vorgesehen.



Die proaktive Ausrichtung ermöglicht die Adaptierung, Ergänzung und Anpassung der Indikatoren, ohne das strategische Ziel aus den Augen zu verlieren. Die strategische Ziel- und Fortschrittskontrolle im Rahmen der jährlichen Reviews bietet laufend die Möglichkeit zur Korrektur und liefert zudem die Entscheidungsgrundlage für die Operationalisierung der

Umsetzungsaktivitäten und der Aktivitäten-Portfolios der strategischen Partner. Durch Monitoring-Schleifen im Rahmen des Paktes für Arbeit und Qualifizierung und einer standardisierten Datenbasis ist die Validität und auch hohe Aussagekraft gegeben. Die Ergebnisse der Reviews werden als Entscheidungsgrundlagen für laufende politische Abstimmung herangezogen.

Strategische Steuerung - Meilensteine und Prozessschritte



Mit 07/2012 beginnt die Phase 3 – Umsetzung und Transfer – des strategischen Prozesses. Als Dachstrategie bildet Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 den längerfristigen Handlungsrahmen für den Pakt

für Arbeit und Qualifizierung OÖ. Die dauerhafte Prozessbegleitung startet mit der Umsetzungsphase und stellt die Review-Grundlagen zur Verfügung. Der jährliche Review startet mit Frühjahr 2013.

Review-Struktur

Die strategische Verbindlichkeit, die durch die gemeinsame Definition von strategischen Zielen, Steuerungszielen und zentralen Handlungsfeldern entsteht, stellt den Anspruch, permanent die Erreichung der Ziele zu evaluieren und den Umsetzungsgrad zu reflektieren. Der standardisierte Review-Prozess ermöglicht durch die Einrichtung von themenbezogenen Review-Gruppen das prozessorientierte Monitoring der strategischen Ausrichtung. Die Flexibilität, auf kurzfristige Anforderungen im Rahmen operativer jährlicher Programme zu reagieren, wird

somit nicht eingeschränkt. Um die Hebelwirkungen systematisch in ein Monitoringsystem zu integrieren, werden eine Zielarchitektur, wirkungsorientierte Indikatoren (quantitativ und qualitativ) und strategische Handlungsfelder definiert, die mit den ExpertInnen überprüft und weiter entwickelt werden.

SMARTER Ziele und CLEVERE Indikatoren bilden die Basis für das Monitoring des strategischen Programms Arbeitsplatz Oberösterreich 2020.

Zielarchitektur, Indikatorenwahl und Datenbasis

Das strategische Ziel hat übergeordnete Bedeutung und zielt originär auf die quantitative und qualitative Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials ab. In den Säulen A (Ausbildungsgarantie) und B (Fachkräfteprogramm) wird explizit die quantitative Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials angestrebt. Die Steuerungsziele haben Subzielcharakter und umfassen zentrale Hebel, die in ihrer Gesamtheit die Erreichung des strategischen Ziels unterstützen. Controlling-Aspekte sind in den Steuerungszielen zu berücksichtigen. Messbare, originär beeinflussbare Kriterien werden als Steuerungsziele definiert. Weitere zentrale Aspekte werden als Beobachtungsindikatoren in das Review aufgenommen, um die Entwicklung analysieren zu können und mit etwaigen Anpassungen in der Zielarchitektur bzw. in den Handlungsfeldern aktiv reagieren zu können. Die Indikatorenwahl ist prozessorientiert und dynamisch, das heißt, Indikatoren werden im Review betrachtet und bei Bedarf angepasst.

Um ein effizientes und schlankes Monitoring zu gewährleisten, wird bei der Generierung der Datenbasis eng mit den statistischen Abteilungen des Landes OÖ und des Arbeitsmarktservice OÖ zusammengearbeitet. Die erforderlichen Daten werden überwiegend aus Datenquellen der Statistik Austria und des **Arbeitsmarktservice OÖ (Datawarehouse)** generiert und anhand von Sonderauswertungen (spezifischer Datenwürfel) zusammengestellt. Bei Zielen, die nicht unmittelbar aus diesen Primärquellen ableitbar sind und die im engeren Verantwortungsbereich der strategischen Partner angesiedelt sind werden Datensätze für das Review zur Verfügung gestellt (z.B. Lehrlingsstelle der WKOÖ, Bundessozialamt OÖ, Gebietskrankenkasse OÖ). Ergänzend dazu werden spezifische Auswertungen über die **Abteilung Statistik (Land OÖ)** angefordert. Primäre Datenbasen bilden die Abgestimmte Erwerbsstatistik, das Erwerbskarrierenmonitoring des AMS und Mikrozensusdaten.



Ausgangssituation in Oberösterreich

In einem wirtschaftlich turbulentem Umfeld entwickelte sich der oberösterreichische Arbeitsmarkt 2011 positiv. Obwohl Oberösterreich als exportorientiertes Industriebundesland in hohem Ausmaß vom Konjunkturereinbruch 2009 betroffen war, wurde 2011 bereits zum zwölften Mal in Folge die niedrigste Arbeitslosenrate aller Bundesländer erreicht. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit und der kräftige Anstieg der Beschäftigung führten 2011 zu einer deutlichen Reduktion der Arbeitslosenquote. Die Frauenarbeitslosenquote betrug 4,2 %, jene der Männer 4,3 %. Dies ist als Verdienst der innovativen und leistungsbeheren Unternehmen und Menschen in diesem Bundesland zu werten. (AMS OÖ, Geschäftsbericht 2011)

Auch mittelfristige Arbeitsmarktprognosen gehen von einem Beschäftigungswachstum in den nächsten Jahren aus. Synthesis geht in seinem Ausblick auf die Beschäftigungssituation davon aus, dass ausgehend von zahlreichen neuen Beschäftigungsmöglichkeiten das Arbeitslosenregister entlastet wird. Für Oberösterreich wird ein Rückgang der Arbeitslosenraten prognostiziert. Der erwartete Anstieg der unselbständigen Beschäftigung in Oberösterreich wird mit ca. 37.400 geschätzt. In den verschiedenen Branchen werden unterschiedliche Dynamiken erwartet. (Synthesis, Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2015)

Die derzeitige Debatte zur Arbeitsmarktsituation in Oberösterreich ist geprägt vom zunehmenden „Fachkräftemangel“. Die zentrale arbeitsmarktpolitische Herausforderungen besteht zukünftig darin, der Gleichzeitigkeit der Nichtbesetzung offener Stellen und überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit (wenn auch auf einem niedrigen Niveau) bei bestimmten Zielgruppen zu begegnen. Schon jetzt herrscht ein sehr differenziertes Bild von Angebot und Nachfrage vor. In Oberösterreich als führendes Industriebundesland liegt der Fokus der Mangeldiskussion stark auf den sogenannten MINT-Berufen entlang aller Qualifikationslevels (MINT umfasst die Fachgebiete Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik und steht als Überbegriff für Berufe mit technischem Hintergrund).

Die duale Berufsausbildung hat in Oberösterreich als Industriebundesland hohe Relevanz. Seitens der Unternehmen, wie aktuelle Umfragen und Studien zeigen,



gibt es Rückmeldungen, die auf eine steigende Problemlage bei der Rekrutierung geeigneter Fachkräfte hinweisen. Insgesamt ist jedoch Vorsicht geboten, wenn ganz generell vom Qualifikationsbedarf oder Fachkräftebedarf der Wirtschaft gesprochen wird. Sobald es über allgemeine Bildung und Basisqualifikation hinausgeht, zeigt sich ein spartenspezifisches Muster des Fachkräftemangels und damit auch des Qualifikationsbedarfs. Insgesamt zeigt sich, dass das Einstiegsniveau auch für einfache Berufe und Ausbildungen höher ist als zu Zeiten eines hohen Anteils an einfachen Jobs im Agrarsektor und im Produktionsbereich. (IBW, Fachkräftebedarf der Wirtschaft in Oberösterreich, 2012)

Im Hinblick auf die mittel- bis langfristige Versorgung der oberösterreichischen Betriebe mit Fachkräften sind zwei komplexe, miteinander verbundene Zusammenhänge hervorzuheben, die die Übereinstimmung zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt wesentlich beeinflussen. (Hans Böckler Stiftung, Zukünftiger Qualifikations- und Fachkräftebedarf, 2011)

- >> Die demografische Struktur und Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter
- >> Die Entwicklung der Qualifikationen auf der Angebots- und der Nachfrageseite

Vor diesem Hintergrund wird die Entwicklung in den einzelnen Wirtschaftssektoren und Berufsberreichen in Oberösterreich sehr unterschiedlich sein.

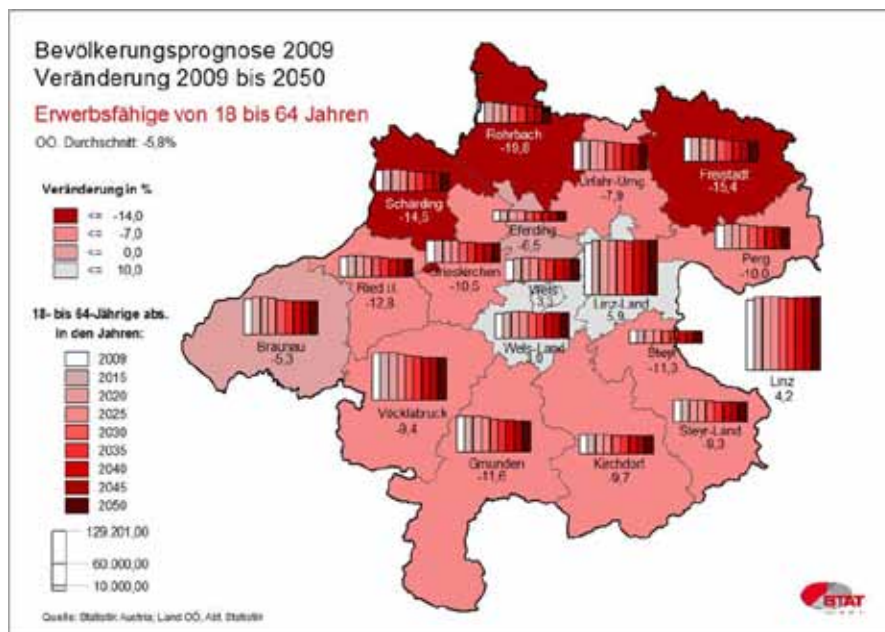
Demografische Entwicklung und „Lücke“ in OÖ

Zusammengefasst sind folgende demografische Entwicklungen im Hinblick auf die Verfügbarkeit von Fachkräften in Oberösterreich als Flächenbundesland von besonderer Bedeutung.

- >> Nachhaltige Veränderung der Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung im Erwerbsalter
- >> Deutlicher Rückgang der Jugendlichen im Alter von 15 bis 19 bereits in den kommenden Jahren
- >> Entwicklung der Zuwanderung als ein wichtiger Faktor für das Bevölkerungswachstum (Zu- und Abwanderung)
- >> Regionale Verteilung der Bevölkerung und ein Trend zur Suburbanisierung (Wanderungs- und Geburtensaldo) als große Herausforderungen für die Entwicklung ländlicher Räume

Die Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung in Oberösterreich verändert sich nachhaltig. Obwohl die mittel- bis langfristige quantitative Entwicklung des Erwerbsspersonenzpotenzials nicht drastisch abfällt, wird es unter der Prämisse weiteren Beschäftigungswachstums und niedriger Arbeitslosigkeit zu einem Mangel an Arbeitskräften kommen. Geburtenentwick-

lung, Binnenwanderung und Zuwanderung sind hier die treibenden Einflussgrößen. Unabhängig von der Qualifikationsstruktur der Bevölkerung bestimmen die veränderte Altersstruktur und der eklatante Rückgang der Jugendlichen neben der regionalen Verteilung die Angebotsseite der zukünftigen Fachkräfte.



Über den gesamten Analysezeitraum bis zum Jahr 2050 betrachtet wird die Zahl der erwerbsfähigen Bevölkerung (18 bis 64 Jahre) um rund 51.800 von derzeit 897.300 Personen auf etwa 845.500 Erwerbsfähige (-5,8%) sinken. Regional zeigt sich wie bei den anderen Altersgruppen, eine recht unterschiedliche Entwicklung. In Linz (Stadt), Wels (Stadt) und deren Umlandbezirken Linz-Land bzw. Wels-Land wird zuwanderungsbedingt eine Zunahme des Erwerbspotenzials zu erwarten sein. Die relativen Zuwächse betragen in Linz-Land 5,9 Prozent, in Linz 4,2 Prozent. In Wels und in

Wels-Land wird es ein Plus von 3,3 bzw. 3,0 Prozent geben. Für alle anderen Bezirke werden Rückgänge ihres Erwerbspotenzials erwartet, die zwischen 5,3 Prozent und 19,8 Prozent betragen werden. Die vergleichsweise größten Abnahmen verzeichnen die Bezirke Rohrbach (-19,8%), Freistadt (-15,4%) und Schärding (-14,5%). Die geringsten Rückgänge dieser Bevölkerungsgruppe erfahren die Bezirke Braunau (-5,3%) und Eferding (-6,5%). (Land OÖ Abteilung Statistik, Regionale Bevölkerungsprognose 2009 – 2050)

Entwicklung der Anzahl Erwerbsfähiger von 2009 bis 2050

Bezirke ^α	Erwerbsfähige 18 bis 64 Jahre ^α					Index 2009=100% ^α			
	2009 ^α	2015 ^α	2030 ^α	2040 ^α	2050 ^α	2015 ^α	2030 ^α	2040 ^α	2050 ^α
Linz-(Stadt) ^α	122.952 ^α	127.441 ^α	126.561 ^α	126.664 ^α	128.161 ^α	103,7 ^α	102,9 ^α	103,0 ^α	104,2 ^α
Steyr-(Stadt) ^α	24.011 ^α	23.854 ^α	21.795 ^α	21.256 ^α	21.300 ^α	99,3 ^α	90,8 ^α	88,5 ^α	88,7 ^α
Wels-(Stadt) ^α	37.367 ^α	39.036 ^α	38.489 ^α	38.190 ^α	38.614 ^α	104,5 ^α	103,0 ^α	102,2 ^α	103,3 ^α
Braunau-am-Inn ^α	62.431 ^α	64.817 ^α	61.483 ^α	59.628 ^α	59.137 ^α	103,8 ^α	98,5 ^α	95,5 ^α	94,7 ^α
Eferding ^α	19.982 ^α	20.758 ^α	19.486 ^α	18.753 ^α	18.688 ^α	103,9 ^α	97,5 ^α	93,8 ^α	93,5 ^α
Freistadt ^α	41.211 ^α	41.953 ^α	37.987 ^α	35.958 ^α	34.858 ^α	101,8 ^α	92,2 ^α	87,3 ^α	84,6 ^α
Gmunden ^α	62.356 ^α	63.091 ^α	58.086 ^α	55.747 ^α	55.111 ^α	101,2 ^α	93,2 ^α	89,4 ^α	88,4 ^α
Grieskirchen ^α	39.377 ^α	40.524 ^α	37.478 ^α	35.771 ^α	35.244 ^α	102,9 ^α	95,2 ^α	90,8 ^α	89,5 ^α
Kirchdorf ^α	34.531 ^α	35.445 ^α	32.857 ^α	31.513 ^α	31.182 ^α	102,6 ^α	95,2 ^α	91,3 ^α	90,3 ^α
Linz-Land ^α	89.304 ^α	93.604 ^α	93.447 ^α	93.487 ^α	94.614 ^α	104,8 ^α	104,6 ^α	104,7 ^α	105,9 ^α
Perg ^α	41.643 ^α	42.701 ^α	39.611 ^α	37.893 ^α	37.484 ^α	102,5 ^α	95,1 ^α	91,0 ^α	90,0 ^α
Ried-im-Innkreis ^α	36.926 ^α	37.898 ^α	34.650 ^α	32.871 ^α	32.191 ^α	102,6 ^α	93,8 ^α	89,0 ^α	87,2 ^α
Rohrbach ^α	36.056 ^α	36.623 ^α	32.265 ^α	30.157 ^α	28.909 ^α	101,6 ^α	89,5 ^α	83,6 ^α	80,2 ^α
Schärding ^α	35.880 ^α	36.634 ^α	33.252 ^α	31.428 ^α	30.664 ^α	102,1 ^α	92,7 ^α	87,6 ^α	85,5 ^α
Steyr-Land ^α	36.732 ^α	37.703 ^α	34.905 ^α	33.619 ^α	33.326 ^α	102,6 ^α	95,0 ^α	91,5 ^α	90,7 ^α
Urfahr-Umgebung ^α	51.696 ^α	53.156 ^α	49.862 ^α	48.043 ^α	47.606 ^α	102,8 ^α	96,5 ^α	92,9 ^α	92,1 ^α
Vöcklabruck ^α	81.980 ^α	83.478 ^α	77.732 ^α	74.900 ^α	74.276 ^α	101,8 ^α	94,8 ^α	91,4 ^α	90,6 ^α
Wels-Land ^α	42.840 ^α	44.709 ^α	44.268 ^α	43.767 ^α	44.125 ^α	104,4 ^α	103,3 ^α	102,2 ^α	103,0 ^α
Oberösterreich ^α	897.275 ^α	923.425 ^α	874.214 ^α	849.645 ^α	845.490 ^α	102,9 ^α	97,4 ^α	94,7 ^α	94,2 ^α

Land OÖ: Abteilung Statistik

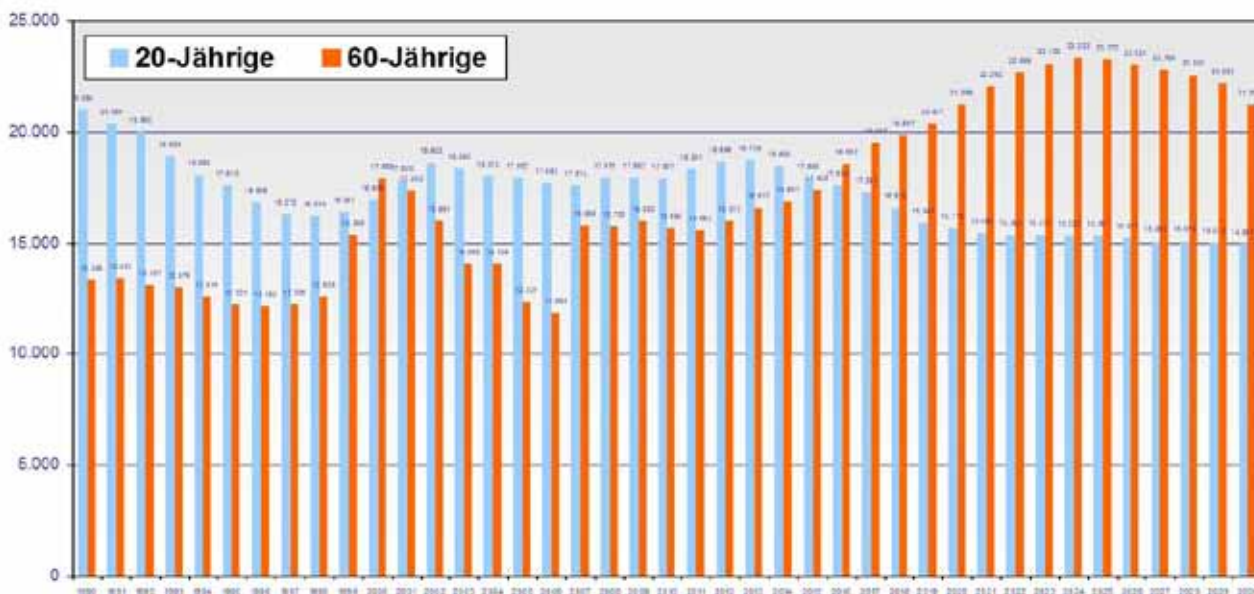
Der (zukünftige) Fachkräftebedarf in Oberösterreich steht natürlich nicht nur in einem starken Zusammenhang zum Qualifikationsbedarf der Wirtschaft, sondern auch zum (verfügbaren) Fachkräfteangebot, welches wiederum stark von der demographischen Entwicklung beeinflusst wird. Dabei wird in den nächsten Jahren von zwei Seiten „demographischer Druck“ auf das Fachkräfteangebot ausgeübt:

- >>> Sinkende Zahl an BerufseinsteigerInnen (Jugendliche)
- >>> Steigende Zahl an BerufsaussteigerInnen (Pensionierungen)

Besonders plastisch lässt sich diese Entwicklung veranschaulichen, wenn die Zahl der 20-Jährigen (als angenommenes Durchschnittsalter von BerufseinsteigerInnen) mit jener der 60-Jährigen (als angenommenes durchschnittliches Pensionsantrittsalter) verglichen wird. Ab dem Jahr 2016 wird die Zahl der 60-Jährigen in Oberösterreich höher sein als jene der 20-Jährigen. Am Höhepunkt dieser demographischen „Lücke“ im Jahr 2024 werden 23.333 60-Jährigen lediglich 15.326 20-Jährige in Oberösterreich gegenüberstehen, d.h. die Zahl der 60-Jährigen wird jene der 20-Jährigen um mehr als 8.000 Personen überragen. Auch wenn diese Betrachtungsweise den Umstand vernachlässigt, dass davon auszugehen ist, dass diese „Lücke“ durch einen posi-

ven (Zu-)Wanderungssaldo bei den 20-60-Jährigen abgeschwächt wird, so werden die Auswirkungen auf das Fachkräfteangebot in Oberösterreich doch massiv sein. Eine weitere Modellrechnung zu dieser demographischen „Lücke“, welche auch die gesamte Zuwanderung (gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria) berücksichtigt, veranschaulicht dies deutlich: Die Zahl der 20-60-Jährigen (d.h. in etwa die Zahl der Personen im erwerbsfähigen bzw. üblicherweise erwerbstätigen Alter) wird ab dem Langzeithöhepunkt im Jahr 2016 (822.351 Personen) bis zum Jahr 2030 (755.537 Personen) um fast 70.000 Personen zurückgehen. (IBW, Fachkräftebedarf der Wirtschaft in Oberösterreich, 2012).

Entwicklung der Zahl der 20-Jährigen und 60-Jährigen in Oberösterreich



IBW, 2012 (Statistik Austria Daten)

Gemäß WIFO sinkt die Zahl der Erwerbsfähigen (15 – 64) ab 2018. Bis 2015 wird eine Arbeitslosigkeit in Österreich von 6 % erwartet, nachher stehen zu wenige Arbeitskräfte zur Verfügung. (WIFO 2011) Das Arbeitsmarktservice OÖ geht in seiner Darstellung von einer Entwicklung des Erwerbspersonals

von zwei möglichen Szenarien aus. Es wird ein Beschäftigungswachstums von 1 % bzw. 0,5 % jährlich angenommen und daraus ein Gap zwischen Beschäftigten und Erwerbsbevölkerung errechnet. Für den Planungszeitraum von Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 wird von der Abteilung Statistik des Landes

OÖ die Entwicklung der Bevölkerung auf Basis der aktuell verfügbaren Prognosedaten berechnet. Untergliedert nach Alterskohorten stellt sich die Entwicklung der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter

aus dem regionalen Blickwinkel in Oberösterreich differenziert dar. Die Überalterung trifft alle Regionen, vor allem bei den Jüngeren entwickeln sich die Zentralräume unterschiedlich zu den ländlichen Gebieten.

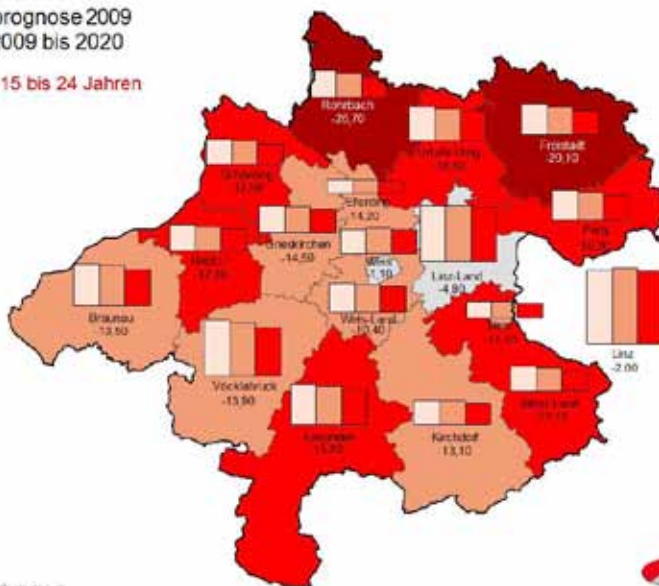
**Bevölkerungsprognose 2009
Veränderung 2009 bis 2020**

Jugendliche von 15 bis 24 Jahren

OÖ Durchschnitt: -12,5%



15- bis 24-Jährige abs. in den Jahren:



Der Rückgang der Jugendlichen im erwerbsfähigen Alter ist ein Faktum. Der Wettbewerb um die Jugendlichen hat bereits voll eingesetzt. Die hohe Priorität der Jugendlichen in der Arbeitsmarktstrategie ist auch auf den demografischen Druck zurückzuführen. Oberösterreich kann es sich nicht leisten, Potenziale jener Jugendlichen, deren arbeitsmarktpolitische Teilhabe aus vielerlei Gründen bislang nicht gegeben ist, nicht zu nützen.

Auch in der Kohorte im Haupterwerbsalter ist ein leichter Rückgang mit der Perspektive auf das Jahr 2020 festzustellen. Hier kommt besonders das Potenzial von Frauen, deren Erwerbsbeteiligung bislang nicht im gleichen Ausmaß wie bei den Männern gegeben ist, zur Geltung.

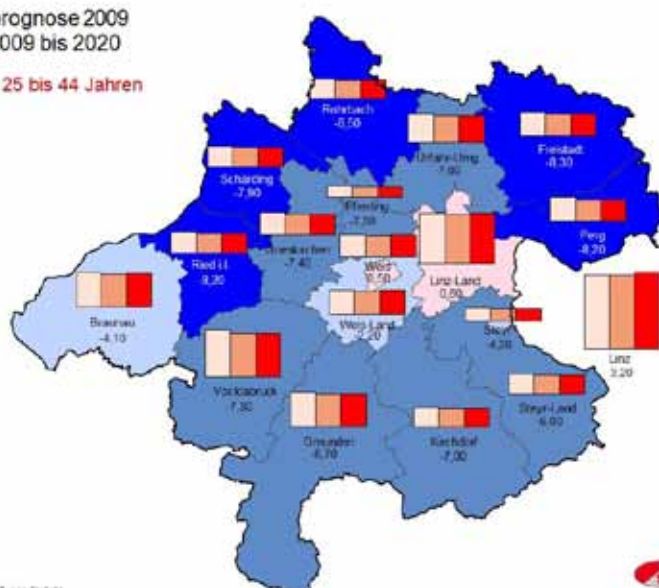
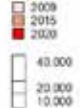
**Bevölkerungsprognose 2009
Veränderung 2009 bis 2020**

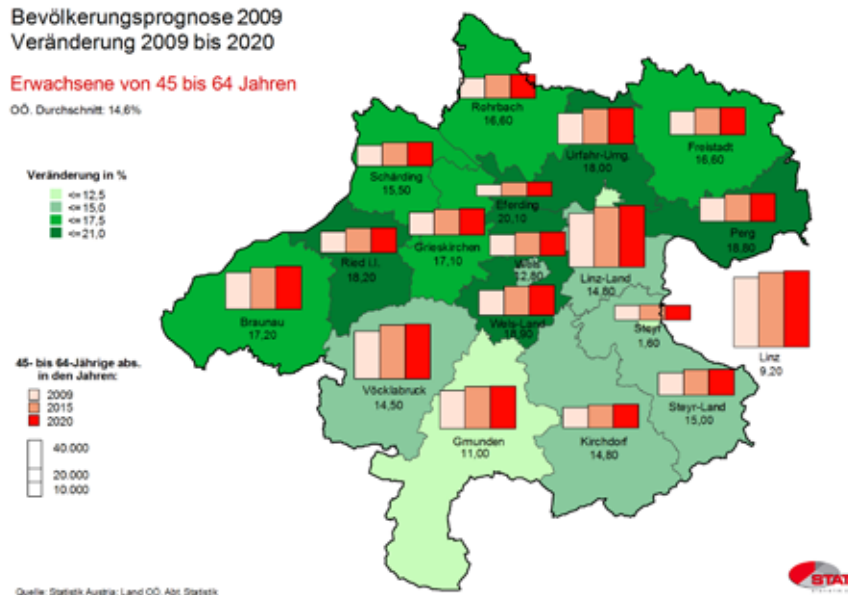
Erwachsene von 25 bis 44 Jahren

OÖ Durchschnitt: -4,2%



25- bis 44-Jährige abs. in den Jahren:





Die Gruppe der arbeitsmarktpolitisch „Älteren“ erlangt zunehmende Bedeutung. Die Sicherung und Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit wird einen erheblich höheren Stellenwert in den Unternehmen erlangen. Die Kür wird somit zur Pflicht.

Die langfristige Prognose von Statistik Austria bis 2075 ergibt paradoxerweise sogar einen Zugewinn der Gesamtbevölkerung. Dieser Gewinn ergibt sich jedoch ausschließlich durch einen massiven Anstieg der Bevölkerung über 60 Jahre. Der Anteil des zukünftigen Erwerbspersonenpotenzials nimmt ab. Eine Betrachtung des derzeitigen bzw. prognostizierten Altersaufbaus der oberösterreichischen Bevölkerung zeigt, dass sich künftig die Altersstruktur deutlich hin zu den älteren Menschen verschiebt. So nimmt auch das Durchschnittsalter der OberösterreicherInnen bis zum Prognosehorizont 2050 um fast 7 Jahre zu - von derzeit 40,4 auf 47,2 Jahre. (Statistik Austria, Land OÖ Abteilung Statistik)

Ein sehr prägnantes Bild zur Ausgangssituation und Perspektive für Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 zeichnet eine zusammengefasste Schlussfolgerung aus der IBW-Studie zum Fachkräftebedarf der oberösterreichischen Wirtschaft:

„Denn aus heutiger Perspektive und unter der Annahme von relativ konstanten ökonomischen, politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (z.B. die Zuwanderung oder das faktische Pensionsalter betreffend) erscheint klar: Der Fachkräftebedarf – genau genommen der Fachkräftemangel – wird das große Thema der Zukunft für die oberösterreichische Wirtschaft und Gesellschaft! Vor allem etwa ab dem Jahr 2016, wenn die zu erwartende Zahl der BerufsaussteigerInnen höher sein wird als jene der BerufseinsteigerInnen. Dieser Fachkräftemangel wird vermutlich derart massiv sein, dass er nicht nur jene Bereiche betreffen wird, in denen besonderes Wachstum notwendig bzw. möglich wäre. Und ohne politische Gegensteuerung würde dieser Fachkräftemangel möglicherweise sogar die Frage tangieren, inwieweit unter diesen Bedingungen wirtschaftliches Wachstum überhaupt möglich ist.

Nicht zuletzt, da die Ausbildung von Fachkräften ja einen längeren Zeitraum in Anspruch nimmt, gilt es bereits jetzt entsprechende Schritte zu setzen und diesem massiv drohenden Fachkräftemangel gegenzusteuern.“ (IBW, 2012)

Qualifikationsanforderungen und -angebot

Die Entwicklung der Qualifikationen auf der Angebots- und Nachfrageseite ist einem ständigen Wandel unterzogen. Zwischen Qualifikationsanforderungen des Beschäftigungssystems und den Qualifikationen der Erwerbspersonen gab es schon immer Diskrepanzen, welche als arbeitsmarktbezogener Mismatch bezeichnet werden. Dieser fehlende Abgleich des Bildungssystems mit dem Beschäftigungssystem

wurde und wird durch arbeitsmarktpolitische Qualifizierung gemildert bzw. ausgeglichen. Die technologische Entwicklung und Globalisierung der Wirtschaft führt mittel- und langfristig zu Verschiebungen in der Struktur der Qualifikationsanforderungen, die durch bisherige Nachqualifizierungen nicht mehr ohne weiteres ausgeglichen werden können.

AMS Standing Committee on New Skills

Auf breiter Basis setzt sich in Österreich das AMS Standing Committee on New Skills intensiv mit Qualifikationsanforderungen der Zukunft auseinander. (Auszug: AMS Report 80 – AMS Standing Committee on New Skills, 2011)

Die Deckung des aktuellen und künftigen Qualifikationsbedarfes lässt sich in einem »Dreisäulen-Modell« darstellen. Weitere Qualitätssteigerung in der Erstausbildung durch raschere Reaktion auf aktuelle

Veränderungen und Anforderungen, dringende Höherqualifizierung von Fachkräften, aber auch von Un- und Angelernten, und die Aktualisierung der Kenntnisse und Fertigkeiten von **Beschäftigten** und **Arbeitsuchenden**, deren Ausbildung länger zurückliegt, haben sich sowohl in den untersuchten Clustern im Rahmen des Standing Committee als auch in den EU-Sektoranalysen (Cedefop) als zentrale Anliegen herauskristallisiert. Dies ergibt Konsequenzen für die unterschiedlichen Qualifikationsniveaus:

>> Anlernkräfte

Für angelernte und ungelernete Beschäftigte ist, unabhängig vom jeweiligen Berufsbereich, eine Höherqualifizierung zur Fachkraft bzw. eine fachliche Spezialisierung anzustreben. In Produktionsbetrieben wird es durch die Verlagerung arbeitsintensiver Produktion in Niedriglohnländer und durch weitere Automatisierung zu einer weiteren Rationalisierung von Arbeitsplätzen kommen. Auch im Bereich Büro und Verwaltung werden durch den zunehmenden Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien (Schlagwort Papierloses Büro) und durch komplexere Projekt- und Teamstrukturen Betätigungsfelder zusehends rationalisiert. In den Clustern Bau und Bauökologie und Tourismus und Wellness werden durch steigendes

Qualitätsbewusstsein erhöhte Anforderungen an die Beschäftigten gestellt. Durch Verbesserung der Grundkenntnisse (z. B. hinsichtlich Materialien und Werkstoffe, Verarbeitungsmöglichkeiten, betrieblicher Abläufe und Prozesse), durch erhöhte KundInnen- und Serviceorientierung, verstärktes Qualitätsbewusstsein, aber auch durch ökologisches Bewusstsein und verbesserte Sprachkenntnisse – insbesondere in Deutsch – können die Beschäftigungschancen erhöht werden. Darüber hinaus ist von Anlernkräften eine zunehmende Flexibilität – fachlich, zeitlich und örtlich – gefordert, da sie sich rasch an veränderte Rahmenbedingungen anpassen müssen.

>> **Fachkräfte (mit Lehre oder BMH)**

Die Grundlagen des Fachbereiches sind bei Fachkräften in der Regel gut vorhanden, bei länger zurückliegender Ausbildung allerdings häufig nicht am aktuellsten Stand. Als problematisch wird dabei gesehen, dass bei Fachkräften mit länger zurückliegender Ausbildung nicht nur Kenntnisse über neue Materialien und Verarbeitungsmethoden fehlen, sondern oft auch die Bereitschaft, sich überhaupt damit auseinanderzusetzen. Vielfach besteht die Notwendigkeit, sich Spezialwissen, so z.B. in den Bereichen Materialien und Verarbeitungsmethoden, Verkaufstechniken, KundInnenberatung, Gesundheitsspezifische Aspekte, Buchungssoftware, Betriebswirtschaftliche Kenntnisse, anzueignen. Englischkenntnisse sind auch für Fachkräfte häufig unabdingbar und sollten speziell im unmittelbaren KundInnenkontakt laufend verbessert werden. Aufgrund der zunehmenden projektorientierten Arbeit, neuer Teamstrukturen, Kooperationen und anderer Änderungen in der Arbeitsorganisation werden auch für dieses Qualifikationsniveau der Einblick in andere Wissensgebiete, aber auch Soft Skills immer wichtiger:

- >> Flexibilität (Umgang mit Veränderungen, so z. B. hinsichtlich der Arbeitsorganisation)

- >> interkulturelle Kompetenz
- >> Umgang mit zunehmender Komplexität von Prozessen (die MitarbeiterInnen sollen ein Verständnis für die Nachhaltigkeitskette in der Produktion entwickeln)
- >> Teamfähigkeit
- >> Dienstleistungsdenken

Sowohl bei BerufseinsteigerInnen als auch bei erfahrenen Fachkräften gilt es, die Kompetenzen im Bereich von Social Media und Internet (einschließlich Online-Marketing, Online-Vertrieb, Direct-Mailing etc.) gezielt auf die Bedürfnisse der jeweiligen Branche auszubauen. Ein großer Handlungsbedarf wurde in den Arbeitsgruppen im Bereich der Social Skills und hier vor allem bei Selbstmanagementkompetenzen, Stressmanagement, Serviceorientierung und dergleichen gesehen. Interkulturelle Kompetenzen spielen sowohl im Umgang mit KundInnen als auch in der Teamarbeit eine wichtige Rolle.

>> **Führungskräfte und ExpertInnen**

Aufgrund der verstärkten Kooperation mit internationalen Unternehmen werden Sprachen immer wichtiger: Ausgezeichnetes Englisch ist eine Grundvoraussetzung, Sprachen wie Chinesisch und Russisch gewinnen an Bedeutung. Aber auch die Beherrschung moderner Kommunikationstechnologien bis hin zu Video- und Webkonferenzen spielt durch die zunehmende Vernetzung eine immer größere Rolle. Möglichkeiten für den Einsatz neuer Materialien zu erarbeiten, Simulationstechnologien, Verkaufs- und Vertriebskenntnisse und unternehmerisches Verständnis werden

insbesondere für TechnikerInnen immer wichtiger. Im Bereich der Soft Skills spielen vernetztes Denken über Wissensgebiete hinweg, rasches Einarbeiten in Themenbereiche, die Fähigkeit zur Erfassung komplexer Themen, interkulturelle Kompetenz, Teamfähigkeit, innovatives Denken und Kreativität sowie Führungskompetenzen eine große Rolle. Besonders für SpezialistInnen in den Bereichen von Finanz und Controlling, IT, Marketing, Vertrieb und Verkauf, Forschung und Entwicklung mit hoher Bereitschaft zur Weiterbildung werden anhaltend gute Beschäftigungschancen gesehen.

Entwicklung der Qualifikationsnachfrage

Das IBW konstatiert in einer aktuellen Fachkräftebedarfsstudie ein differenziertes Bild des Bedarfs je nach Branche, Betriebsgröße oder Region. Insgesamt gesehen sind technische Qualifikationen auf allen Niveaus knapper als nicht-technische Qualifikationen. Die Fachkräfteknappheit ist quantitativ bei LehrabsolventInnen evident. Bei den technischen mittleren und höheren Qualifikationen ist der Anteil derer, die Probleme bei der Personalsuche haben, durchgängig höher als

bei den kaufmännischen Qualifikationen. Ungeachtet des Wachstums in kompetenzintensiven Arbeitsplätzen und Dienstleistungsberufen ist auch die Nachfrage nach einfachen Qualifikationen nach wie vor vorhanden. Unternehmen in Gewerbe/Handwerk, Tourismus und Handel haben häufig Probleme in der Rekrutierung un- und angelernter Erwerbspersonen. (IBW, 2012)

Entwicklung des Qualifikationsangebots - Wandel in der Qualifikationsstruktur in Oberösterreich

Die Qualifikationsstruktur in Oberösterreich unterzog sich in den letzten Jahren einem Wandel. Im Jahr 2009 wiesen über 81 Prozent der Erwerbstätigen einen formalen Bildungsabschluss auf, der über die Ab-

solvierung der 9-jährigen Schulpflicht hinausgeht. Die mit Abstand häufigste Qualifikation in Oberösterreich ist der Lehrabschluss mit 45 %. Der Anteil liegt bei den Männern mit 55 % noch deutlich höher.

Wandel der Qualifikationsstruktur in Oberösterreich

Wandel der formalen Qualifikationsstruktur in Oberösterreich, in %

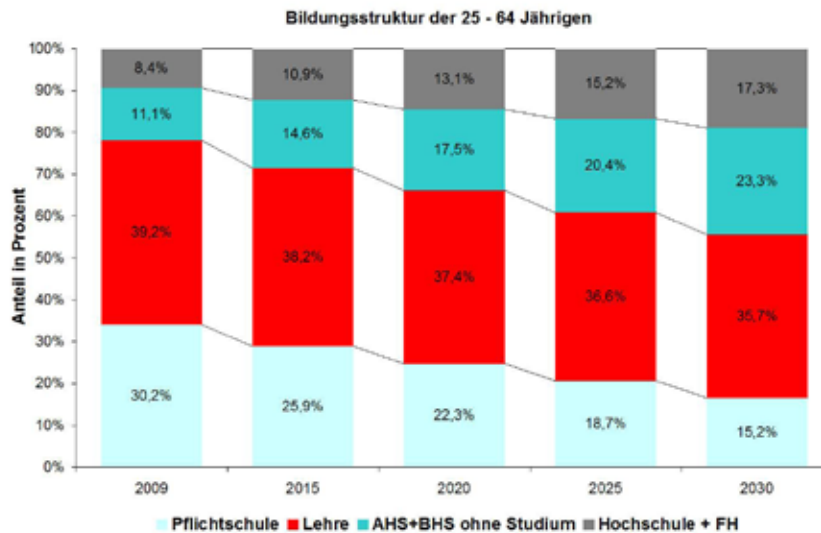
* Erwerbspersonen nach Lebensunterhaltskonzept laut Volkszählung; ** Erwerbstätige laut Mikrozensus
Quelle: Statistik Austria, Volkszählungen, Mikrozensus; eigene Berechnungen

Höchste abgeschlossene Ausbildung	2001*	2009**	Differenz: Prozentpunkte
Universität, Hochschule	5,8	8,2	2,4
Akademie	2,8	2,9	0,1
Berufsbildende Höhere Schule (inklusive Kolleg)	7,5	9,8	2,3
Allgemeinbildende Höhere Schule	2,9	3,1	0,2
Berufsbildende Mittlere Schule	12,1	12,3	0,2
Lehrlingsausbildung	45,1	45,2	0,1
Pflichtschule	23,7	18,5	-5,2
Gesamt	99,9	100,0	0,1
In Absolutzahlen	655.060	708.600	53.540

Quelle: IBW, 2012

Im Hinblick auf die hohe Relevanz der Lehrlingsausbildung in OÖ bewirkt der absolute Rückgang des Potenzials zunehmenden Druck auf die Positionierung der dualen Berufsausbildung in Oberös-

terreich (Lehrlingsbundesland Nr. 1). Die zukünftige Entwicklung der Qualifikationsstruktur weist auf die Akademisierung der Berufsbildung hin.



Land OÖ: Abteilung Statistik

Durch den Kohorteneffekt eines laufenden Austausches von formal geringer gebildeten älteren Jahrgängen zu Gunsten von formal besser gebildeten jüngeren Jahrgängen, verändert sich die Ausbildungsstruktur der 25 - 64 Jährigen in Oberösterreich bis zum Jahr 2030 wie folgt : (Land OÖ, Abteilung Statistik)

- >> Nur Pflichtschule: 30% --> 15%
- >> Anteil Lehrlinge : 39% --> 36%
- >> Anteil Matura: 11% --> 23%
- >> Anteil Uni / FH: 8% --> 17%

Die Tertiärisierung der Bildungsstruktur der Erwerbsbevölkerung ergibt sich durch das Nachrücken und dem Eintritt von jüngeren Jahrgängen mit vergleichsweise höherem formalem Bildungsniveau und dem Austritt von älteren Jahrgängen mit vergleichsweise niedrigerem formalem Bildungsniveau in den Ar-

beitsmarkt. Zudem ist der Brain drain der Studenten aus Oberösterreich ein kritischer Faktor. Steigende Anteile von Zuwanderern mit vergleichsweise niedrigem formalem Bildungsniveau bilden ein hohes Potenzial für den zukünftigen Facharbeiterbereich.

Arbeitsmarktpolitische Verwertbarkeit von Formalqualifikation

Ein wichtiger Grund, warum Österreich hinsichtlich seiner ökonomischen und arbeitsmarktpolitischen Grunddaten im internationalen Vergleich günstige Werte aufweist, liegt darin, dass die österreichische Berufsbildung sehr gut mit der spezifischen Wirtschaftsstruktur abgestimmt ist. Im internationalen Vergleich ist die aktive Rolle der Unternehmen durch die betriebliche Lehrausbildung besonders hervor zu heben. Die durch die Lehrlingsausbildung geformte Ausbildungskultur lässt vermuten, dass andere Bildungsbereiche und insbesondere die berufsbildenden höheren Schulen sowie die Fachhochschulen profitieren. Unternehmen sind gewohnt, mit Schulen des „staatlichen“ Bildungssys-

tems zusammenzuarbeiten. Die Stärke Österreichs im mittleren und im gehobenen mittleren Qualifikationssegment trifft auf eine Wirtschafts- und Industriestruktur, die hinsichtlich ihrer Technologieintensität und Innovationsneigung ebenfalls im gehobenen mittleren Bereich angesiedelt ist. Dies gilt in besonderem Ausmaß für Oberösterreich. Dasselbe gilt für den Bereich der Dienstleistungen. Nachdem der Entwicklungspfad der österreichischen Wirtschaft in Richtung technologie- und wissensintensiver Bereiche vorgezeichnet ist, wird sich mittelfristig auch die Qualifikationsnachfrage der Unternehmen erhöhen. (Thomas Mayr, Leistungen und Perspektiven der Berufsausbildung in Österreich, 2011)

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht stellen sich zwei Kernfragen:

- >> Entspricht die quantitative Ausbildungsleistung auch den qualitativen Anforderungen?
- >> Entsprechen die Bildungsabschlüsse auch dem tatsächlichen Bedarf?

Die zukünftige Verwertbarkeit von erworbener beruflicher Bildung wird ein wichtiger Faktor, um erfolgreich am Arbeitsmarkt partizipieren zu können. Berufliche Möglichkeiten ergeben sich entlang der gesamten formalen Bildungskette. Die Notwendigkeit der Höherqualifizierung ist heute Norm. Neben der wirtschaftlichen Nachfrage sind es aber vor allem auch gesellschaftliche Antriebskräfte, wie etwa der Wunsch nach Status, Anerkennung und anderen sozial konstruierten Attributen die zu Bildungsexpansion führen. Diese Filter und Signalwirkungen hat insbesondere die Lehrlingsausbildung zu spüren bekommen, deren Attraktivität abgenommen hat. Das Fehlen der leistungsstarken Jugendlichen am Lehrstellenmarkt schwächt in Folge die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen. Um für Jugendliche attraktiv zu bleiben, müssen sich die Angebote der Berufsbildung anpassen. Die mit Abstand häufigste Qualifikation in Oberösterreich ist der Lehrabschluss (2010 = rund 44 %). Bedingt durch die ungebrochen hohe Nachfrage nach Personen mit Lehrausbildung in Oberösterreich, ergibt sich für dieses Segment eine doppelte Herausforderung. Der aus Sicht der Unternehmen gegebene Fachkräftemangel ist nicht mit steigender Beschäftigung in handwerklichen und industriellen Facharbeiterberufen verbunden, sondern mit Verlusten in den einschlägigen Ausbildungsrouten durch Geburtenrückgang und veränderte Gegebenheiten im Ausbildungsangebot. (IBW, 2011)

Der Trend zur Höherqualifizierung ist ein anerkanntes Faktum und eine Notwendigkeit, es darf allerdings nicht übersehen werden, dass rein quantitativ der mittlere Qualifikationsbereich der mit Abstand wichtigste bleibt. Laut CEDEFOP, dem europäischen Zentrum für Berufsbildung, bleibt der Anteil an mittleren Qualifikationen mit rund 50 % bis 2020 stabil. Die Nachfrage nach diesen Qualifikationen soll sogar leicht wachsen. Der Anteil der höheren Qualifikationen soll von rund 21 % (2006) auf 31 % im Jahr 2020 wachsen. Daraus lassen sich wichtige Schlussfolgerungen für die österreichische Berufsbildung und auch für arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsstrategien für Arbeitsuchende und Beschäftigte ableiten. Die österreichische Berufsausbildung der Sekundarstufe führt teilweise auch zu Qualifikationen, die dem Level „höhere Qualifikationen“ entsprechen. Dies gilt vor allem laut CEDEFOP



für die überdurchschnittlich wachsende Kategorie „TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe“.

Eine Gleichsetzung des benötigten Anteils „höherer Qualifikationen“ mit „AkademikerInnen-Quoten“ wäre ein Kurzschluss. Für ein derart enges Verständnis von „höheren Qualifikationen“ lassen sich aber keine Belege finden. Derzeit übersteigt die Nachfrage der Unternehmen das Angebot an HochschulabsolventInnen lediglich im Bereich Technik und Naturwissenschaften. Ohne klaren Berufsbezug wird es zunehmend schwierig, eine adäquate Beschäftigung zu finden. Hier baut sich offenbar ein Problem auf, das auf eine mangelnde Kongruenz zwischen den wahrgenommenen Signalen zur Wertigkeit von Abschlüssen auf der einen Seite mit dem effektiven Anforderungen des Arbeitsmarktes auf der anderen Seite schließen lässt. (Thomas Mayr, Leistungen und Perspektiven der Berufsausbildung in Österreich, 2011)

Die Employability von beruflicher Bildung verlangt auch auf arbeitsmarktpolitische Ebene eine balancierte Sichtweise und eine gute Abstimmung der Interventionen hinsichtlich der Heranführung der Potenzialgruppen an Bildungsabschlüsse durch arbeitsmarktpolitische Aufschulung, bzw. Um- oder Nachqualifizierung. Im Fünfsäulen-Modell der öö. Arbeitsmarktstrategie wird in mehrerer Hinsicht auf diese Thematik Bezug genommen. In dieser Hinsicht ist die Verbindung der drei Säulen Mensch-Gesellschaft-Wirtschaft in einem strategischen Blickwinkel ein enorm wichtiger langfristiger, systemischer Ansatz.

FÜNF-SÄULEN-MODELL FÜR Lebensqualität , Wachstum und soziale Sicherheit in Oberösterreich

Das Fünf-Säulen-Modell umfasst insgesamt 7 strategische Ziele, 27 Steuerungsziele und 42 Handlungsfelder, die integrativ und ganzheitlich die zentralen Eckpfeiler der oberösterreichischen Arbeitsmarktpolitik bilden. Zudem werden im Säulenmodell relevante Politikbereiche und Einflussfaktoren in die Überlegungen mit einbezogen, um den Querschnittsaspekt von Arbeitsmarktpolitik zu stärken und den Fokus auf zentrale Zukunftsthemen zu lenken. Viele unmittelbare und mittelbare Faktoren beeinflussen das Gleichgewicht und die Entwicklung des

Arbeitsmarktes in OÖ. Die Komplexität der Arbeitsmärkte, das Zusammenspiel von gesellschaftlichen Veränderungen, konjunkturellen Zyklen und weiteren exogenen Einflussfaktoren wirken auf den Aktionsradius ein. Je nach aktueller Situation gibt es derzeit jährliche Schwerpunktsetzungen. Langfristig gesehen ist es wichtig, über eine Vielzahl der verfügbaren Hebel das gesamte Potenzial anzusprechen und zu aktivieren. Ebenso gilt es, bestmöglich den zukünftigen Arbeitskräftebedarf und die zu erwartenden Qualifizierungslücken zu antizipieren und zu identifizieren.



Mit dem Fünf-Säulen-Modell wird nun ein sehr ganzheitlicher Blickwinkel gewählt und verschiedene Hebel betrachtet, die zukünftige Lösungsansätze aufzeigen, Potenziale transparent machen und Handlungsgrundlagen für operative Umsetzungsmaßnahmen darstellen. Die Potenziale auf der Angebotsseite (Erwerbspotenzial – Dimension Mensch) und auf der Nachfrageseite (Fachkräftebedarf – Dimension Wirtschaft) werden systematisch betrachtet, zudem die Veränderungen in der Arbeitswelt insgesamt in die strategischen Überlegungen mit einbezogen (Arbeitswelt der Zukunft – Dimension Gesellschaft). Gesellschaftliche Traditionen, Werteverstärkungen und Trends wirken unmittelbar und mittelbar auf den regionalen Arbeitsmarkt ein.

menprogramm zusammengefasst. Es werden Zielen und Indikatoren hinterlegt, die zukünftigen Potenziale unterschiedlicher Maßnahmen und Handlungsfelder konkretisiert und aufgezeigt. In Summe tragen die strategischen Aktivitäten proaktiv zur Problemlösung bei.

Die Komplexität der Handlungsfelder wird im Fünf-Säulen-Modell durch die klare Orientierung an den Dimensionen Mensch – Gesellschaft – Wirtschaft reduziert. Der umstrittene Begriff „Humankapital“ rückt somit in den Hintergrund. Es wird die Botschaft vermittelt, dass Oberösterreich sich seiner Schätze bewusst ist und konsequent auf die Stärkung des Humanpotenzials in enger Verbindung mit den wirtschaftlichen Stärkefeldern setzt.

Die Planungsgrundlagen für die aktive Arbeitsmarktpolitik werden kompakt zu einem strategischen Rah-

Systematik der Handlungsebenen im Fünf-Säulen-Modell

Der demografische Wandel und der daraus resultierende Fachkräftemangel werden in Unternehmen in der Regel erst dann zu einem akuten Thema, wenn sie unmittelbar betroffen sind. Die strategische Ausrichtung zielt darauf ab, das arbeitsmarktpolitische Ungleichgewicht zu vermeiden und den zunehmenden Kampf um die wenigen Fachkräfte zu entschärfen. Auch die Vermeidung von betrieblichen Ausweichstrategien ist von Bedeutung. Das Arbeitsangebot und die Verfügbarkeit von Humankapital sind sensible Standortfaktoren, die direkt die Standortwahl von Unternehmen und die Standortattraktivität insgesamt beeinflussen. Die in

der Ausgangssituation dargestellten Veränderungen und Herausforderungen im Hinblick auf das Vorhandensein und die Qualifikation von Fachkräften in Oberösterreich beeinflussen direkt die Standortattraktivität Oberösterreichs. Zur Lösung der zukünftigen Herausforderungen ergibt sich ein breites Handlungsportfolio auf mehreren politischen Ebenen der Arbeitsmarkt-, Wirtschafts-, Bildungs-, Sozial-, Frauen-, Zuwanderungs- und Regionalpolitik. Zudem sind Unternehmen selbst gefordert, innerhalb der eigenen Möglichkeiten dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.



Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 fokussiert den Aktionsradius der Handlungsfelder auf das Instrumentarium der aktivierenden und präventiven Arbeitsmarktpolitik in Kombination mit der Wirtschafts- und Standortpolitik. Hohe arbeitsmarktpolitische Dynamik, atypische

Erwerbszyklen und Übergangsproblematiken an den Schnittstellen Bildung – Erwerbstätigkeit – Pension bilden den Spannungsbogen, in dem sich der unmittelbare Interventionsradius der Arbeitsmarktpolitik bewegt.

Zwei Ansätze aus der Bundesrepublik Deutschland setzen sich strukturiert mit der Steigerung des Erwerbspersonenpotenzials auseinander:

Strategische Handlungsebenen - Zentrale Hebel

Beispiel: Perspektive 2025 – Bundesagentur für Arbeit

Ein Modell der deutschen Bundesagentur für Arbeit veranschaulicht den denkbaren Lösungsraum mit vielfältigen Optionen, um das Fachkräfteangebot zu steigern. Die zentralen Hebel dienen dazu, den Lösungsraum zu umreißen und die Potenziale transparent zu machen; er stellt keine unmittelbare Handlungsempfehlung dar. (Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland, Bundesagentur für Arbeit, 2011)

Zwei Hebel – im Sinne einer Doppelstrategie - können eine Steigerung der Gesamtzahl der Erwerbspersonen bewirken:

- >> Erhöhung der Anzahl qualifizierter Fachkräfte innerhalb Deutschlands
- >> Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften

Möchte man zusätzlich oder alternativ die Wertschöpfung innerhalb des Erwerbspersonenpotenzials steigern, also den Output der Arbeit von Erwerbspersonen, bieten sich etwa folgende Hebel an:

- >> Erhöhung des Arbeitszeitvolumens
- >> Qualifizierung für höhere Anforderungsprofile/Stärkere Orientierung der Beschäftigung am tatsächlichen Potenzial von Arbeitnehmern
- >> Erhöhung der Transparenz des Arbeitsmarktes

Das Erwerbspersonenpotenzial kann also einerseits erhöht, andererseits besser ausgeschöpft werden. Durch Qualifikation und Anreize sollten diese individuellen und gleichzeitig gesellschaftlich-wirtschaftlichen Chancen erschlossen werden. Dies gilt vor allem für Personengruppen, deren Anteil am Fachkräfteangebot heute vergleichsweise gering ist: beispielsweise Personen über 55 Jahre, Frauen, Geringqualifizierte und Menschen mit Migrationshintergrund.

Die Bundesagentur für Arbeit betrachtet in einer umfassenden Analyse eine Vielzahl von Maßnahmen zu jedem der Hebel und versucht das Potenzial zur mit-

telfristigen Steigerung des Fachkräfteangebotes zu bewerten. Die Potenziale wurden anhand von Szenarien abgeschätzt. Es handelt sich also nicht um wissenschaftlich basierte Prognosen, sondern um Schätzungen, die einen ersten Überblick geben sollen, wo noch ungenutzte Reserven vorhanden sind. (Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland, Bundesagentur für Arbeit, 2011)

Beispiel: Prognos-Modell

Ein Modell für zentrale Handlungsebenen wurde z.B. von Prognos erstellt. Es werden vier zentrale Handlungsfelder skizziert, die in ihrer Gesamtheit geeignet sind, den zukünftigen Fachkräftebedarf zu sichern. Von den vier Handlungsfeldern gehen unterschiedliche Impul-

se für den Arbeitsmarkt aus. Entscheidend für die Wirksamkeit ist insgesamt die bestmögliche Zusammenführung der vorhandenen Kompetenzen der Arbeitskräfte mit den benötigten Kompetenzen der Unternehmen.



Flexibilisierung der Tätigkeitenorientierung

Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials durch die Optimierung der Passung von Personen und Tätigkeiten. Der qualitative Mismatch ist durch erhöhte Durchlässigkeit in den letzten Jahren bereits aufgeweicht worden. (z.B. Matura und Lehre). Je nach Erstausbildung ist das Ausmaß der Flexibilität unterschiedlich. Aufgrund der hohen Arbeitsmarktdynamik dient eine verbesserte Durchlässigkeit der weiteren Reduzie-

rung des qualitativen Mismatch. Mögliche Hebel sind hierbei die weitere Anerkennung von Kompetenzen, gezielte Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten und Arbeitslosen, gezielte Berufsorientierung auf nachgefragte Tätigkeiten oder das Zusammenwirken von Wissenschaft und Wirtschaft in der Entwicklung durchlässiger Berufsbildern (Modularisierung).

Ausweitung der Erwerbsarbeit

Die Ausweitung der Erwerbsarbeit vorhandener Arbeitskräfte hat aufgrund der zunehmenden flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit Potenzial. Insbesondere bei atypisch Beschäftigten oder Frauen mit hoher Teilzeitquote kann die Ausweitung von

Arbeitszeit, falls individuell gewünscht, zusätzliches Potenzial bringen. Die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit gering Qualifizierter bzw. flancierende Maßnahmen zum Thema Vereinbarkeit Familie-Beruf werden hier als Handlungsoptionen genannt.

Erhöhung der Erwerbsbeteiligung

Durch die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Personen im erwerbsfähigen Alter, die am Arbeitsmarkt noch unterrepräsentiert sind, können Ungleichgewichte weiter verringert werden. Weiteres Potenzial liegt bei Zielgruppen, die nicht erwerbstätig und auch nicht arbeitsuchend gemeldet sind. In Oberösterreich liegt aufgrund der niedrigen Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte Potenzial brach. Insgesamt liegt in OÖ

eine sehr hohe Erwerbsbeteiligung vor. Maßnahmen zur Unterstützung beim Verbleib bzw. der Rückkehr in den Arbeitsmarkt haben Relevanz. (Frauen/Männer nach Familienpause, Ältere). Beispiele für Handlungsoptionen sind: Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Fort- und Weiterbildung, Übergang Schule-Beruf, altersgerechte Lern- und Arbeitsgestaltung.

Erhöhung der Bildungsbeteiligung

Dem Trend zu neuen Qualifikationen sowie generell steigende Qualifikationsanforderungen kann durch die Erhöhung der Bildungsbeteiligung begegnet werden. Nachfrageorientierte Qualifizierung und Bildungslückenschließung bei Niedrigqualifizierten durch Maßnahmen der Auf-, Um- oder Nachqualifizierung, effektives Übergangsmanagement und die Bereitstellung von bedarfsgerechten Fort- und Weiterbildungen sind hier als beispielhafte Handlungsfelder genannt.



DIMENSION MENSCH - Säulen A und B

Der Mensch im Mittelpunkt (Säulen A und B)



Die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials in Oberösterreich, also die Gesamtzahl der Personen, die in der Lage sind einer Arbeit nachzugehen, bestimmt das Angebot an qualifizierten Fachkräften. Erwerbspersonen sind nicht automatisch Fachkräfte. Als Fachkräfte gelten primär jene Personen, die mindestens über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen vergleichbaren Sekundärabschluss verfügen. Auch durch die Reduzierung der Geringqualifizierten soll der Anteil der Fachkräfte im qualifizierten Anlernbereich nachhaltig gestärkt werden. Der aus dem demografischen Wandel resultierende Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte birgt vielfältige Chancen insbesondere für Personengruppen, die bisher eine unterrepräsentative Rolle auf dem Arbeitsmarkt spielen. Angesichts der nachhaltigen Veränderungen in der Struktur der Erwerbsbevölkerung und des Arbeitskräftepotenzials gilt es, zukünftig vermehrt zusätzliche Bevölkerungsgruppen zu mobilisieren und zu qualifizieren. Ausgehend von der Schlüsselfrage „Wie sichern wir im Jahr 2020 die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften für Unternehmen in Oberösterreich?“ lassen sich folgende strategischen Aktionslinien formulieren.

- >> Möglichst viele junge Menschen müssen an Ausbildungsabschlüsse herangeführt werden
- >> Die Arbeitsmarktintegration und die Erhaltung der Erwerbstätigkeit älterer ArbeitnehmerInnen muss vorangetrieben werden
- >> Die Erwerbsquote der Frauen sowie deren durchschnittliches Stundenausmaß bei Teilzeitbeschäftigung müssen im Blickfeld stehen
- >> Die Arbeitsmarktintegration sowie die Erhöhung des Qualifikationslevels von MitbürgerInnen mit Migrationshintergrund haben einen hohen Stellenwert
- >> Die erwerbstätige Bevölkerung muss durch Optimierung ihrer Qualifikation den Qualifikationsanforderungen bestmöglich entsprechen
- >> Menschen, die zum Studium/Ausbildung oder wegen ihrer ersten Stelle abgewandert sind, sollen durch attraktive Angebote zurückgeholt werden
- >> Die Akquisition von gut qualifizierten Arbeitskräften außerhalb der eigenen Region hat einen wichtigen Stellenwert

Die Einbindung neuer Zielgruppen erfordert spezifische Maßnahmen, da unabhängig von der quantitativen Entwicklung der Erwerbspersonen die Verfügbarkeit der qualitativen Voraussetzungen der Potenzialgruppen vermehrt in den Mittelpunkt der Diskussion rückt. Die steigenden Herausforderungen am Arbeitsmarkt bilden sowohl für Arbeitslose, Beschäftigte als auch für Unternehmen eine zentrale Herausforderung. Hier erfüllt zunehmend die Arbeitsmarktpolitik eine wichtige Brückenfunktion.

Großes Potenzial liegt in der Aktivierung und Integration von Menschen, die bislang unterdurchschnittlich in aktiver Beschäftigung stehen und somit ein hohes Entwicklungspotenzial besitzen. Die Hebelwirkung bei diesen Teilgruppen des Erwerbspotenzials

ist aus arbeitsmarktpolitischer Sicht eine höhere als bei Erwerbspersonen, die aufgrund ihrer Qualifikation und persönlichen Voraussetzungen ohne Support am ersten Arbeitsmarkt reüssieren. Die Differenzierung der Potenzialgruppen ist ein strategischer Erfolgsfaktor. Sicherlich sind derzeit schon viele Unternehmen, die bereits jetzt akuten Fachkräftemangel haben, offen für alternative Zielgruppen, dennoch braucht es gezielter Begleitmaßnahmen, um die Aufnahmebereitschaft und Aufnahmefähigkeit zu erhöhen.

Folgende Zielgruppen gelten aus der strategischen Perspektive in Oberösterreich als Erwerbspersonengruppen mit besonderem Entwicklungspotenzial und rücken in den Fokus der arbeitsmarktpolitischen Handlungsfelder:

1. Erwerbspersonen, die derzeit nicht oder nur teilweise im Arbeitsprozess integriert sind. Im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung rücken folgende Personengruppen besonders in den Fokus der arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten:

- Jugendliche und junge Erwachsene
- Frauen
- Menschen mit Migrationshintergrund
- Ältere
- Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen

2. Erwerbspersonen in Beschäftigung, die es zu qualifizierten und in Beschäftigung zu halten gilt. Diese Zielgruppe ist für Unternehmen das unmittelbarste Potenzial, bei dem angesetzt werden kann.

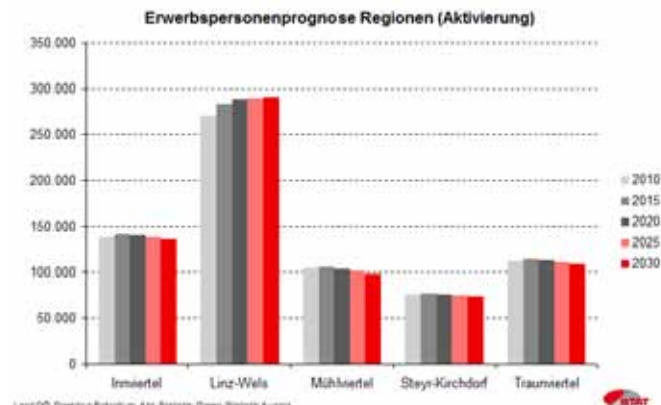
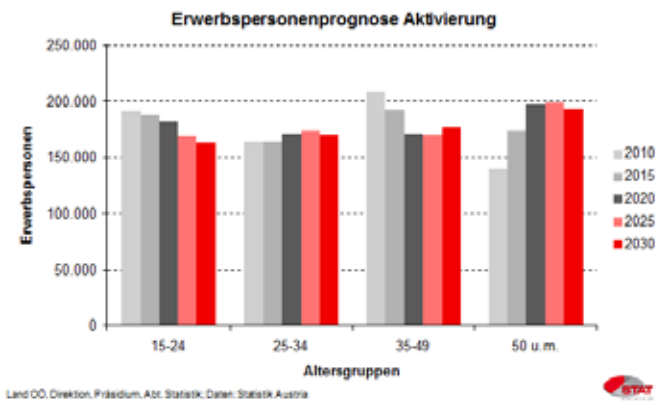
- Beschäftigte mit Entwicklungspotenzial
- Beschäftigte mit Qualifikationsdefiziten
- Ältere Beschäftigte mit Fokus auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

3. Qualifizierte Arbeitskräfte außerhalb Oberösterreichs gewinnen und MaturantInnen und StudienabsolventInnen, die nicht in Oberösterreich ihren Bildungsabschluss absolvieren, rückholen.

- ☐ abgewanderte öö. Fachkräfte und AbsolventInnen
- ☐ Arbeitskräfte aus anderen Bundesländern und dem Ausland gewinnen



Entwicklung des quantitativen Aktivierungspotenzials von Erwerbspersonen nach Altersgruppen und Regionen



Säule A - Ausbildungsgarantie

>> ZIELGRUPPE JUGENDLICHE UND JUNGE ERWACHSENE BIS 24 JAHRE

Säule A - Ausbildungsgarantie - Zielgruppe Jugendliche und junge Erwachsene bis 24 Jahre

Strategisches Ziel

Zielgruppe (n)	Strategisches Ziel	Zielindikator
Jugendliche von 20 - 24	<p>Wir erhöhen bis 2015 den Anteil der Jugendlichen zwischen 20 und 24 Jahren mit Ausbildung über Pflichtschulniveau auf 90 Prozent.</p> <p>Perspektive 2020: Zusätzliches Potenzial von 4.850 Jugendlichen mit Ausbildung über Pflichtschulniveau.</p> <p>Ziel 2020</p> <p>Bis zum Jahr 2020 streben wir an, den Anteil von 90 Prozent zu halten bzw. nach Überprüfung des Etappenziels 2015 eine weitere Erhöhung zu verfolgen.</p>	<p>Anteil der Jugendlichen mit Ausbildung über Pflichtschulniveau</p> <p>Ausgangswert in Prozent: 2010 (Stichtag 31.10.2012) aktueller Wert:– 84,5 % (Abgestimmte Erwerbsstatistik 2009) (Anteil Pflichtschule: 15,5, %= 13.690 Jugendliche)</p> <p>Datenquelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik (AES) Datenservice: Land OÖ Abteilung Statistik</p>

Steuerungsziele

Steuerungsziele dienen der Erreichung des strategischen Ziels

Zielgruppe (n)	Strategisches Ziel	Zielindikator
NEET-Jugendliche von 16 - 24	<p>Wir erhöhen den Anteil der Jugendlichen im Alter von 16 – 24 Jahren, die nicht als NEET bezeichnet werden können, um einen Prozentpunkt von 92,4 % auf 93,4 %.</p> <p>Perspektive 2020: zusätzliches Potenzial von 1.800 Jugendlichen.</p> <p>NEET (not in education, employment or training) - Bezeichnung für die Gruppe Jugendlicher und junger Erwachsener, die keine Schule besuchen, keiner Arbeit nachgehen und sich nicht in beruflicher Fortbildung befinden und dies auch nicht unmittelbar anstreben.</p>	<p>NEET-Jugendliche im Alter von 16 – 25 Jahren</p> <p>Ausgangswert für Review 2013 in Prozent: 2010 (Stichtag 31.10.2012) Wert: AES 2009 – 92,4 % (Anteil NEET: 7,6 %) Wohnbevölkerung 16 – 25 Jahre: 180.042 NEET: 13.748 (7,6 %)</p> <p>Datenquelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik (AES) Datenservice: Land OÖ Abteilung Statistik</p>
Jugendliche von 15 - 19	<p>Wir bieten jedem beim Arbeitsmarktservice vorgemerkten Jugendlichen im Alter von 15 - 18 Jahre einen Ausbildungsplatz an.</p> <p>Das AMS forciert die aktive Kontaktaufnahme und zielt auf einen möglichst hohen Erfassungsgrad bei den Jugendlichen ab.</p>	<p>Anteil der beim Arbeitsmarktservice vorgemerkten Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz</p> <p>Erfassungsgrad AMS (aktiver und passiver Abgang aus Lehrstellensuche)</p> <p>Datenquelle: AMS-Datwarehouse</p>
Jugendliche ohne Hauptschulabschluss ab 24	<p>Wir fördern das Nachholen des Pflichtschulabschlusses bei Jugendlichen im Alter bis 24 Jahre und erhöhen somit den Anteil der Jugendlichen mit Pflichtschulabschluss.</p>	<p>Anteil der Jugendlichen ohne Pflichtschulabschluss</p> <p>AMS hat Mitwirkung bei Aufschließung (dzt. ca. 1.000 pro Jahr)</p> <p>Datenquelle: Statistik Austria: Schulstatistik (Abgang Sonderschule, HS) Datenservice: Land OÖ Abteilung Statistik, Landesschulrat OÖ</p>
Lehrabbrechende	<p>Wir heben das Potenzial der ausgebildeten Fachkräfte, indem wir gemeinsame Aktivitäten zur Erhöhung der Quoten positiver Berufsausbildungsabschlüsse setzen.</p>	<p>Quote der Lehrabbrechenden</p> <p>Istwert 2011: Lehrabbruchquote 7,5% (Potenzial ca. 2.000 Jugendliche)</p> <p>Datenquelle: WKOÖ - Lehrlingsstelle</p>
Schulabbrechende	<p>Wir erhöhen die Zahl der positiven Schulabschlüsse ab der 10. Schulstufe.</p>	<p>Abbruchsquoten ab 10. Schulstufe</p> <p>Datenquelle: Statistik Austria: Schulstatistik Datenservice: Land OÖ Abteilung Statistik/Landesschulrat OÖ</p>

Strategische Relevanz - Ausgangssituation und Datenbasis

Der Säule A gilt besonderes Augenmerk auf EU-, Bundes- und regionaler Ebene. Die Situation der Jugendarbeitslosigkeit in Europa hat sich in einigen Ländern in den letzten Jahren zusehends verschärft. Die Arbeitslosigkeit – insbesondere unter Jugendlichen – ist nach Ansicht der EU-Kommission ein ernstes Problem und bedroht die soziale Zukunft Europas. Auch wenn es kei-

ne rasche Lösung hierfür gibt, sollten laut Kommission unverzüglich Maßnahmen zur Steigerung der Produktivität und zur besseren Anpassung von Qualifikationen und Ausbildungsmaßnahmen an die Anforderungen des Arbeitsmarkts ergriffen werden. Der zum Teil gravierende Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in vielen Ländern beinhaltet soziales Spannungspotenzial.

	December 2007	March 2012
Switzerland*	6,5	7,5
Norway	6,7	7,6
Germany	11,4	7,9
Austria	7,3	8,6
Netherlands	6,4	9,3
Denmark	7,1	15,1
Turkey	17,1	15,4
United States	11,7	16,4
Slovenia	11,5	16,5
Belgium	17,3	17,1
Iceland*	6,6	17,2
Luxembourg	15,1	17,4
Czech Republic	9,6	19,0
Finland	16,2	19,4
France	18,3	21,8
United Kingdom	13,6	21,9
Sweden	19,3	22,8
Estonia	7,3	24,9
Poland	18,5	26,7
Hungary	19,9	28,4
Ireland	9,4	30,3
Slovak Republic	19,4	33,9
Italy	21,3	35,9
Portugal	19,7	36,1
Spain	19,7	51,1
Greece	21,6	51,2
OECD	12,8	17,1
European Union	15,1	22,6

(OECD; 2012)

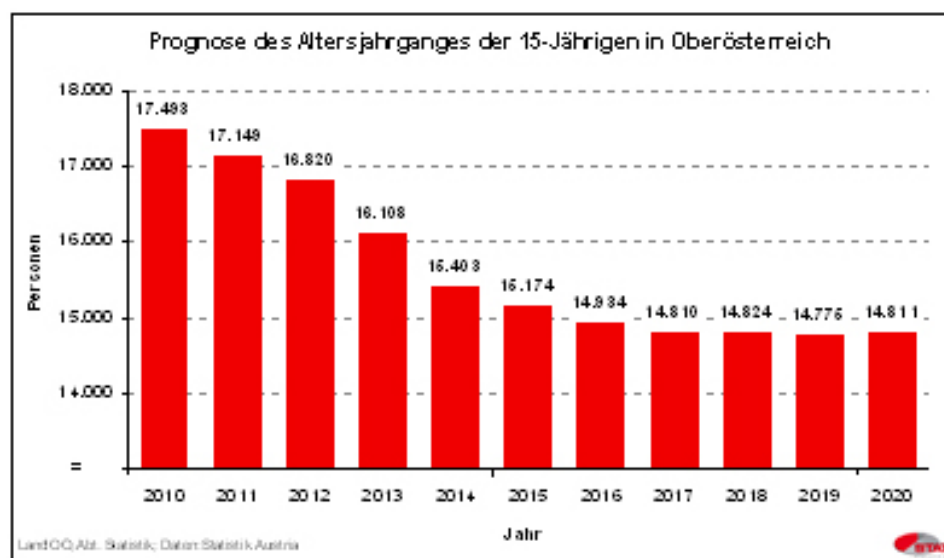
Oberösterreich konnte sich dem Trend entziehen und weist im Jahresdurchschnitt 2011 mit 4,9 % die niedrigste Jugendarbeitslosenrate in Österreich auf und liegt somit hier im europäischen und innerösterreichischen Vergleich an der Spitze. Um auch zukünftig diese positive Istsituation nachhaltig abzusichern und die Potenziale jener Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter bis 24 Jahre zu aktivieren, die bislang am

Arbeitsmarkt noch nicht Fuß gefasst haben, werden im strategischen Programm Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 von den Partnern ambitionierte Ziele ins Auge gefasst. Auch die besondere Problematik der Nahtstellenbildung an der Schwelle Schule – Beruf, dessen Übergang bedarfs- und potenzialorientiert zu organisieren ist, fließt in diese Betrachtung mit ein.

Ein wichtiger Ansatz ist, den Fachkräftebedarf der Zukunft durch effektive Jugendqualifizierung abzudecken und gleichzeitig schwächeren Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen. Oberösterreich kann es sich aufgrund des prognostizierten Rückgangs der Jugendlichen im Alter von 15 – 19 Jahren bis zum Jahr 2020 auf Basis des Jahres 2011 um ca. 15.000 (- 17 %) nicht leisten, auf dieses Potenzial zu verzichten.

Demografische Entwicklungen werden unter anderem als eine mögliche Erklärung für bisherige Übergangs-

probleme Jugendlicher in den Arbeitsmarkt nach der Schulpflicht herangezogen. Der Andrang von SchulabgängerInnen geburtenstarker Jahrgänge hatte auch in den letzten Jahren durchaus zu einer erhöhten Anspannung auf dem (Lehr)-Stellenmarkt geführt. Die Prognose bis zum Jahr 2020 zeigt jedoch einen Rückgang des Altersjahrganges der 15-Jährigen in Oberösterreich um ca. 3.000 Jugendliche. Der rapide Einbruch würde ab dem Jahr 2014 deutlich zu spüren sein.

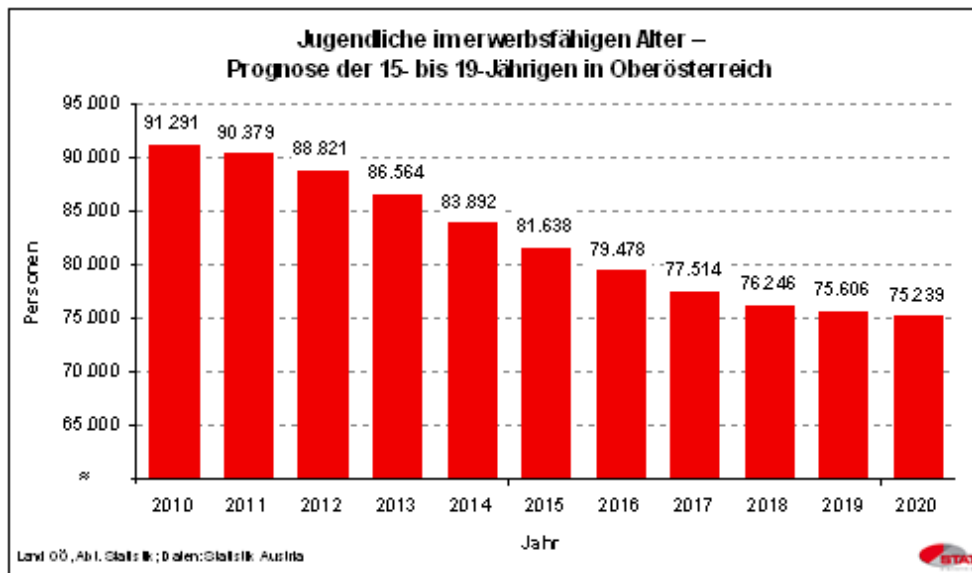


Quelle: Land OÖ, Abteilung Statistik

Der Wettbewerb um die 15-Jährigen wird somit in den nächsten Jahren aufgrund dieser Entwicklung zunehmen. Berufsinformation und Berufsorientierung leisten vorbeugend einen wichtigen Beitrag, um die Jugendlichen dabei zu unterstützen, die möglichst richtige Entscheidung betreffend ihres Ausbildungsweges bzw. Berufswahl zu treffen.

Der Teil der jugendlichen Bevölkerung im Alter zwischen 14 und unter 18 Jahren stellt eine sehr heterogene Altersgruppe dar. Dieser Personenkreis absolviert entweder die neunte Schulstufe, geht in eine weiterführende höhere Schule bzw. Fachschule oder

ist bereits als Lehrling oder in einer anderen Form am Arbeitsmarkt aktiv. Landesweit wird die Zahl der Jugendlichen von derzeit 72.200 mittelfristig bis 2025 auf rund 58.000 Personen (-9,7%) zurückgehen, bedingt durch Zuwanderung junger Menschen bis 2035 wieder leicht ansteigen. Danach setzt eine dauerhafte Abnahme der Zahl der Jugendlichen ein. Die Anzahl der Jugendlichen im Alter von 15 bis 19 Jahre reduziert sich bis zum Jahr 2020 auf Basis des Jahres 2011 um ca. 17 Prozent. Es stehen dann insgesamt 15.000 weniger Jugendliche dem Schul- bzw. dem betrieblichen Berufsausbildungssystem zur Verfügung.



Quelle: Land OÖ, Abt. Statistik

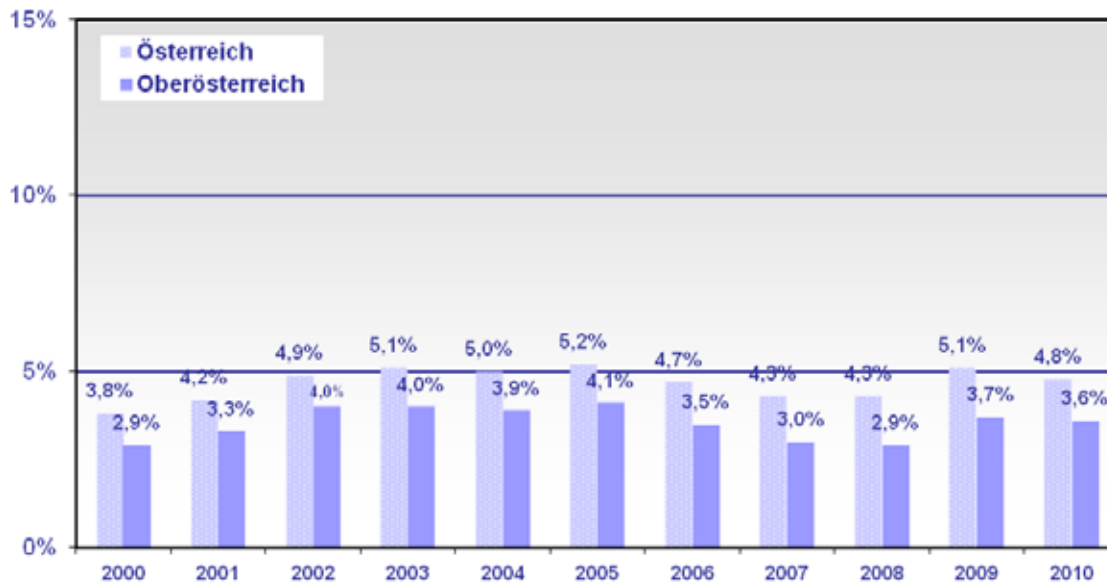
Diese Prognose verdeutlicht, dass neben der Aktivierung und Einbindung möglichst vieler Jugendlichen auch die Ausweitung der Integration weitere Zielgruppen unerlässlich ist.

Die Entwicklung der Kompetenzen der Jugendlichen steht im Fokus der Säule A des strategischen Programms. Dabei kommt der Umsetzung der Ausbildungsgarantie für SchulabgängerInnen sowie der effizienten Bearbeitung der Nahtstelle zwischen Schule und Beruf (Übergangsmangement) eine wesentliche Bedeutung zu. Dabei stehen nicht nur SchulabgängerInnen, sondern

auch junge Menschen zwischen 15 und 24 Jahren im Zentrum des Interesses. Dem Stellenwert der Lehrausbildung muss dabei eine starke Bedeutung zukommen. Die duale Berufsausbildung ist ein wesentlicher Faktor für die positive Situation in der Jugendbeschäftigung und gilt in aktuellen Analysen der OECD als europäisches Best-Practice-Beispiel. (IBW, 2012)

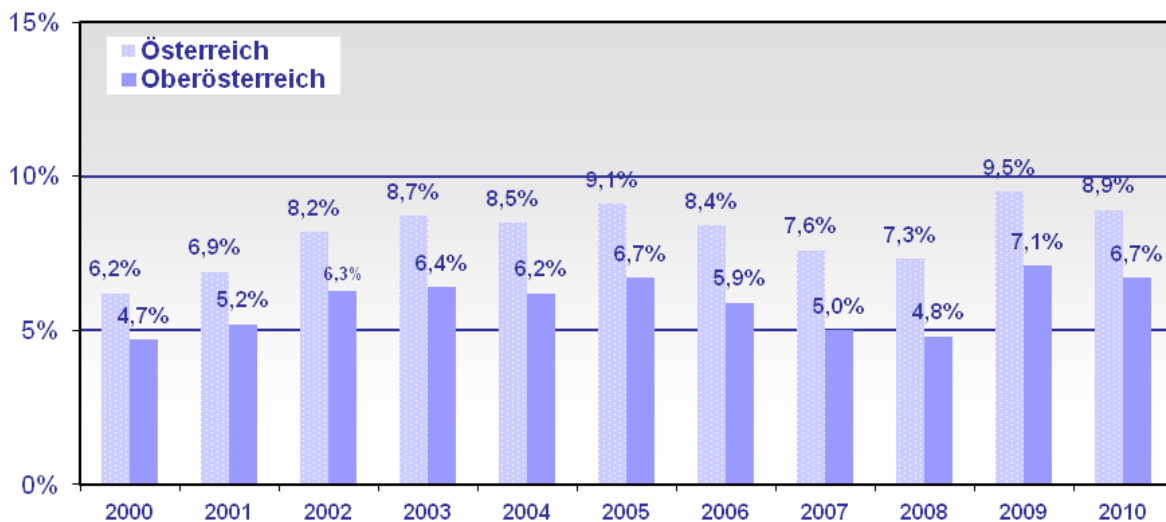
Die Jugendarbeitslosenquoten der 15- bis 19-Jährigen liegen in Oberösterreich deutlich unter dem österreichischen Durchschnitt.

Entwicklung der Jugendarbeitslosenquoten der 15-19-Jährigen (IBW, BMASK BALIweb 2011)



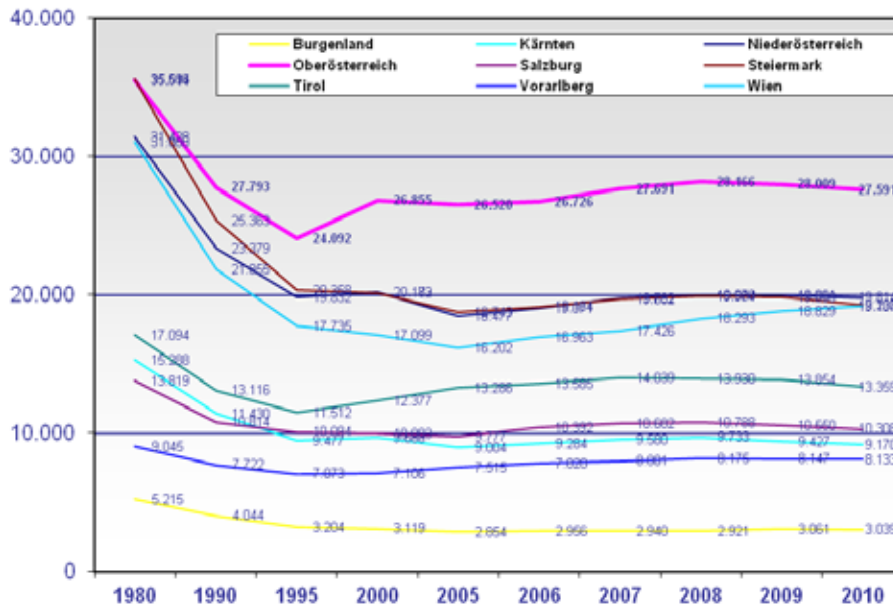
Bei der Entwicklung der Arbeitslosenquoten der 20-24-Jährigen zeichnet sich ein ähnliches Bild ab.

Entwicklung der Jugendarbeitslosenquoten der 20-24-Jährigen (IBW, BMASK BALIweb 2011)

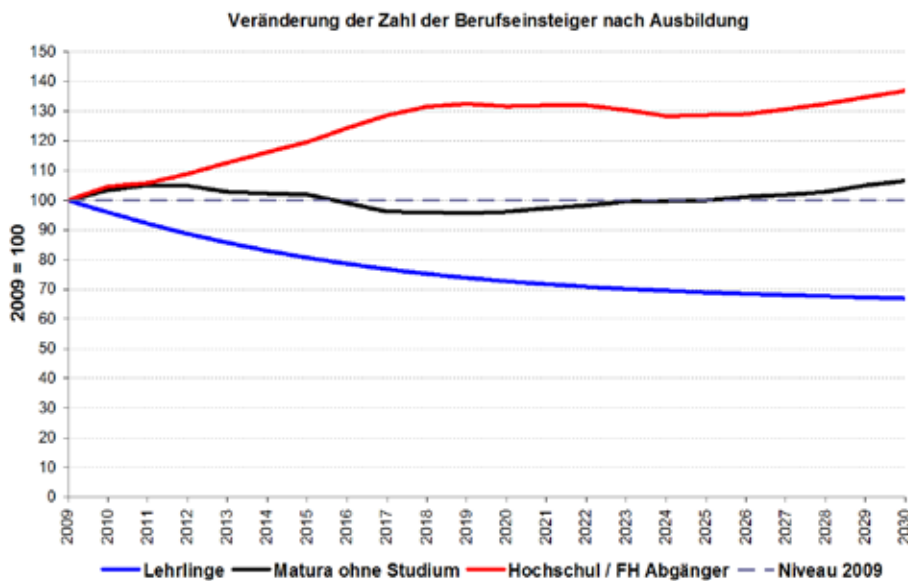


Diese positive Situation ist nicht zuletzt auf die hohe Bedeutung und Entwicklung der Lehrlingsausbildung in Oberösterreich als Lehrlingsbundesland Nummer eins zurückzuführen. (IBW, 2011)

Zahl der Lehrlinge nach Bundesländern (IBW, 2011)



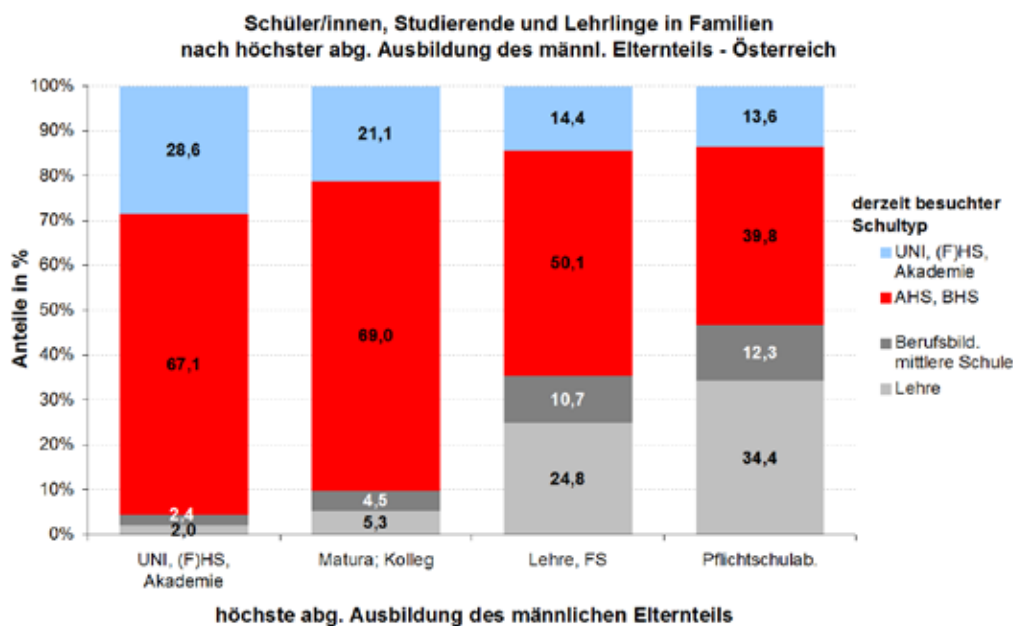
Die Zahl der BerufseinsteigerInnen entwickelt sich nach Prognose der Statistik Austria in Oberösterreich wie folgt:



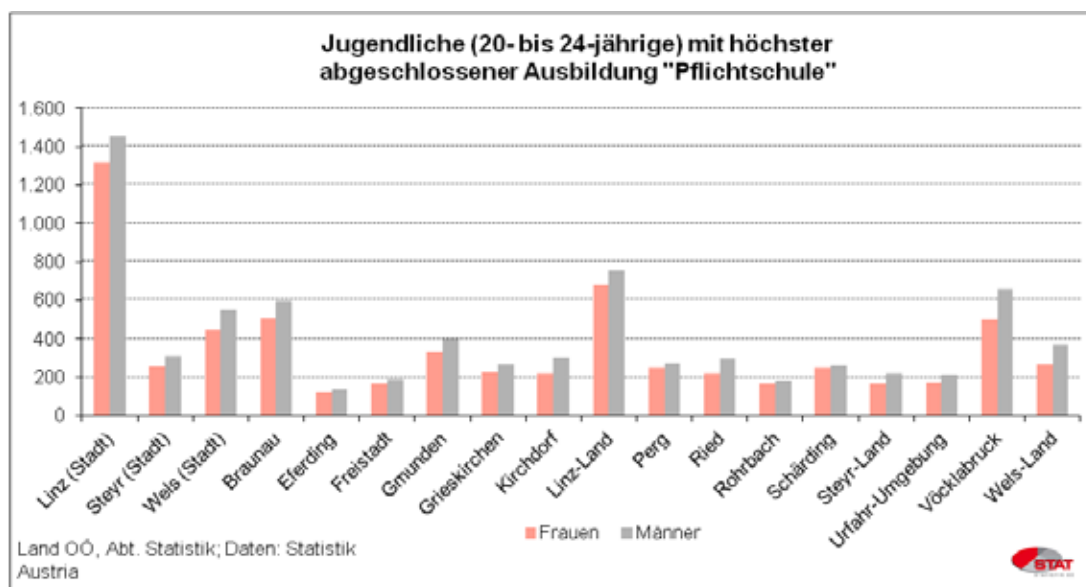
Quelle: Land OÖ, Abteilung Statistik (mit freundlicher Genehmigung der IVOÖ)

Die drohenden Engpässe im dualen System basierend auf dem Ausgangswert 2009 bilden sicher eine der Hauptherausforderungen für den Standort Oberösterreich.

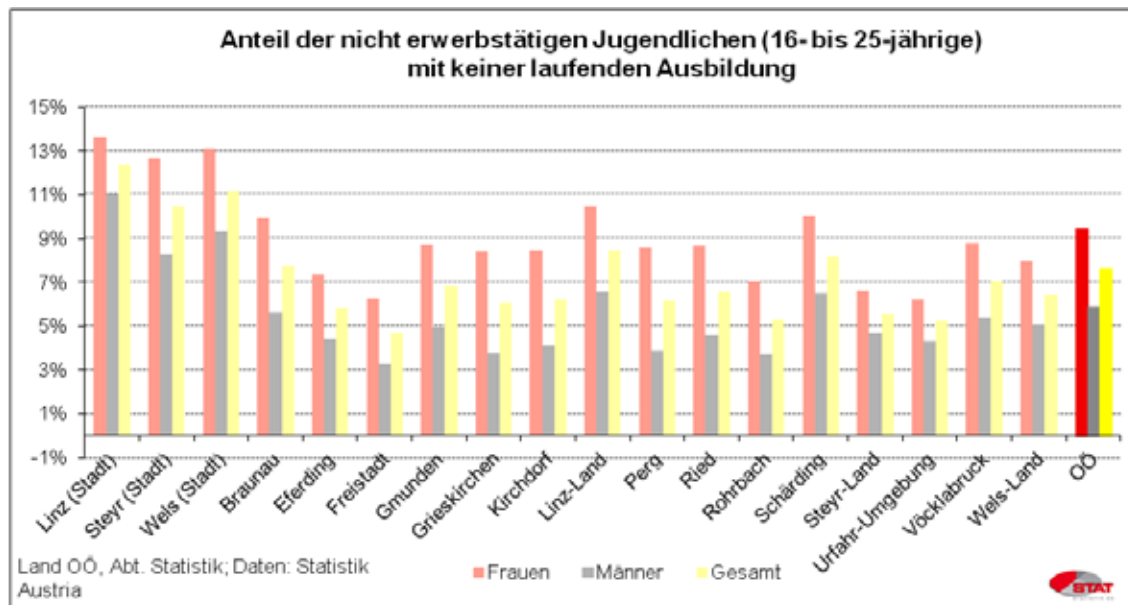
Bildung wird in Österreich "vererbt". Ein verbesserter Zugang von Jugendlichen aus bildungsfernen Schichten liefert zusätzliches Potential vor allem im Bereich der zukünftigen BerufsschülerInnen.



Ein zentrales Ziel zur Vergrößerung des Fachkräftepotenzials ist die Reduzierung des Anteils der SchulabgängerInnen ohne Abschluss über das Pflichtschulniveau. Das Potenzial umfasst geschätzte 17.000 Jugendliche in OÖ.



Subsumiert in dieser Zielgruppe sind jene Jugendlichen, die in weiterer Folge durch verschiedenste Gründe nicht in den weiteren Bildungsweg oder in das berufliche System integriert sind. Dieses NEET-Potenzial (not in education, employment or training) beträgt in OÖ gemäß der abgestimmten Erwerbsstatistik 13.748 Jugendliche im Jahr 2009.



Der in Österreich noch wenig verwendete NEET-Indikator umfasst die Anzahl bzw. den Anteil der „Jugendlichen, die weder in (Aus-)Bildung, Beschäftigung noch in einer Trainings- oder Bildungsmaßnahme“ unter einer bestimmten Altersgruppe aufscheinen. Der Indikator wird vorwiegend in angelsächsischen Ländern verwendet und für unterschiedliche Altersgruppen ausgewiesen. Die betroffene Gruppe wird als NEET (Not in Education, Employment and Training) bezeichnet. Charakteristisch für diese Gruppe ist, dass die Jugendlichen im Referenz- bzw. Erfassungszeitraum nicht mehr zur Schule

gehen, nicht erwerbstätig sind und auch an keiner Trainings- oder (Weiter-) Bildungsmaßnahme teilnehmen. (Bacher, Tamesberger, Jugendliche Menschen ohne Berufsausbildung, WISO4/2011)

Diese spezielle Risikogruppe umfasst den ausgegrenzten und bislang vernachlässigten Teil der Jugendlichen und bildet somit ein Potenzial, auf das Oberösterreich aufgrund der rückläufigen Anzahl von Jugendlichen nicht verzichten kann, will und wird.

Strategische Handlungsfelder

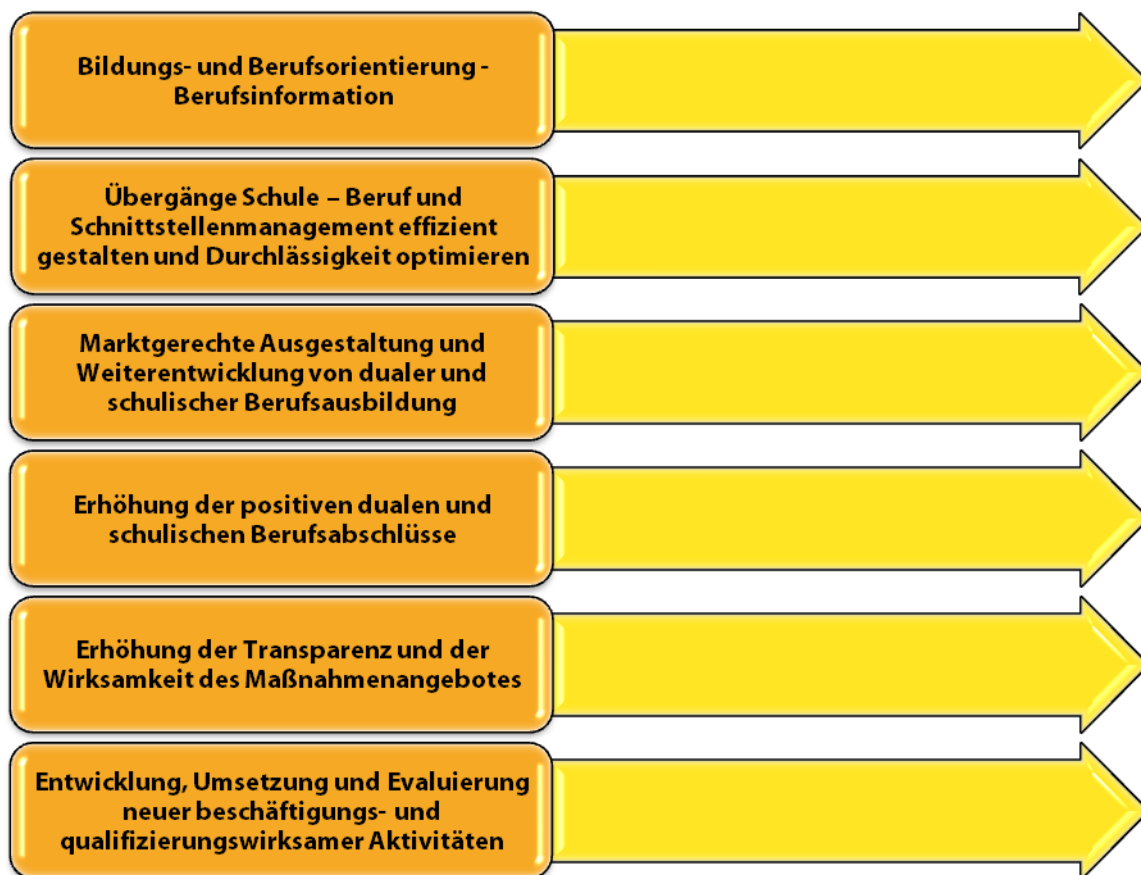
VISION

Wir verbessern die Beschäftigungs- und Qualifizierungschancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Oberösterreich, indem wir möglichst viele junge Menschen bis zum Jahr 2020 an Ausbildungsabschlüsse heranführen. Durch die Erhöhung der Bildungsbeteiligung der Jugendlichen und durch die Schließung von Bildungslücken bei niedrigqualifizierten Jugendlichen werden zentrale Lücken der beruflichen Bildung geschlossen. Durch die Integration von benachteiligten Jugendlichen und die Verbesserung der beruflichen und schulischen Bildung steigern wir nachhaltig das Fachkräftepotenzial für die öö. Wirtschaft.

Die AkteurInnen am Arbeitsmarkt arbeiten gemeinsam im Sinne einer aktiven Vernetzung aller relevanten Partner der regionalen Arbeits- und Bildungspolitik zusammen. Dadurch soll die Chance auf institutionsübergreifende Lösungen erhöht werden. Das wichtigste Ziel dabei ist, bereits frühzeitig noch während der Pflichtschule und nach deren Abschluss, den Jugendlichen den Sinn einer Berufsausbildung näher zu bringen und diese bis zum Ausbildungsbeginn und im Falle der Notwendigkeit auch während der Ausbildung zu begleiten.

Zentrale Handlungsfelder wirken ineinander und bilden gemeinsam wichtige Hebel zur Erreichung des strategischen Ziels. Die konzentrierte Zusammenarbeit aller AkteurInnen ist dazu unbedingt erforderlich. Die operative Ausgestaltung obliegt den finanziell verantwortlichen Partnern in der operativen Umsetzung des Paktes für Arbeit und Qualifizierung, der Mitwirkung der Interessenvertretungen und der Schulverwaltung in ihren jeweiligen Aufgabenbereichen im Rahmen der jährlichen operativ vereinbarten Umsetzungsmaßnahmen.

Übersicht Handlungsfelder



Handlungsfeld - Bildungs- und Berufsorientierung - Berufsinformation

Die ausführliche Darstellung der beruflichen Möglichkeiten in Oberösterreich soll professionell sicher gestellt werden. Das umfassende Bekenntnis zum hohen Stellenwert von Berufsorientierung und Berufsinformation ist seitens aller beteiligten AkteurInnen gegeben. Die Entscheidung für einen Beruf hat langfristige Konsequenzen, die vielfältigen Möglichkeiten und Wege gilt es daher mit besonderer Sorgfalt auszuloten. Die Informationsflut, mit der SchülerInnen, Eltern und PädagogInnen konfrontiert sind, ist enorm. Zudem wirken die hohe Volatilität der Märkte und die raschen Veränderungen der Anforderungen in der Arbeitswelt auf das System der Berufsinformation ein. Empfehlungen für die am Arbeitsmarkt benötigten Kompetenzen werden zum Teil durch unerwartete Entwicklungen überholt. Im Zuge des zukünftigen Rückgangs des jungen Arbeitskräftepotenzials verschärft sich der Wettbewerb um die Jugendlichen und bringt eine zusätzliche Dimension in den Entscheidungsfindungsprozess ein. Das Wissen um die eigenen Potenziale und Fähigkeiten, die Motivation zur Eigenverantwortung und die Frage der arbeitsmarktpolitischen Verwertbarkeit tragen zur möglichst realistischen Berufsplanung bei. Nach dem Treffen der beruflichen Erstentscheidung ist es wichtig, Kenntnisse bezüglich der Durchlässigkeit und Weiterentwicklung zu erlangen. Lebensbegleitendes Lernen bedingt auch lebensbegleitende berufliche Anpassung.

Derzeit orientieren sich viele Jugendliche bei der Berufswahl nur wenig am breiten Spektrum des Angebotes in der Wirtschaft. Die Liste der beliebtesten Lehrberufe ist seit Jahren konstant und die geschlechterspezifische Segregation in der Berufswahl wurde kaum aufgebrochen. Auch im Hinblick auf einen geschlechterneutralen Zugang zu neuen technisch orientierten Berufsfeldern ist enormer Handlungsbedarf gegeben. Hier liegt auch die besondere Herausforderung für die nächsten Jahre. Einerseits gilt es, bestmöglich den Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen entgegenzukommen und Chancen aufzuzeigen, andererseits gilt es, die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes bestmöglich zu antizipieren und das Matching zwischen Angebot und Nachfrage zu verbessern. Die Treff-

sicherheit der Ausbildungs- beziehungsweise Berufswahl vermeidet Ausbildungsabbrüche und verhindert damit verbundene nachgelagerte Problemstellungen.

Um die Aktivitäten zur Erhöhung der Treffsicherheit in der Ausbildungs- und Berufswahl bestmöglich abzustimmen, ist die Unterscheidung Berufsorientierung und Berufsinformation von Bedeutung. Im Kontext der Berufsorientierung wird vorwiegend auf die ehest mögliche Auseinandersetzung mit der Thematik Bezug genommen – hier treffen junge Menschen die Erstentscheidung. Besonderen Stellenwert dabei nimmt dabei das System Schule ein, in dem Berufsorientierung als verbindliche Übung vorgesehen ist. Unter dem Begriff Berufsinformation werden sämtliche Aktivitäten zusammengefasst, die von verschiedensten Organisationen, Interessensverbänden und Unternehmen angeboten werden und auch mit konkreter Berufsberatung kombiniert werden.

Erhöhung des Stellenwerts der beruflichen Orientierung an den Schulen

Im österreichischen Schulwesen ist der Berufsorientierungsunterricht in der 7. und 8. Schulstufe in sämtlichen Schultypen (Hauptschule, AHS-Unterstufe, Sonderschulen) als „verbindliche Übung“ verpflichtend im Ausmaß von je 32 Unterrichtsstunden (dies entspricht einer Wochenstunde) verankert. Berufsorientierung kann entweder fächerintegrativ – das heißt, dass Berufsorientierungsstunden im Rahmen mehrerer anderer Pflichtgegenstände abgehalten werden – oder als eigenes Fach unterrichtet werden. Im zweiten Fall entscheidet die jeweilige Schule autonom, welches andere Fach um diese Wochenstunde gekürzt wird. (Quelle: www.bmukk.gv.at)

Der möglichst frühe Beginn von Berufsorientierung steht im Zentrum der primären Diskussion. Nach Einschätzung der ExpertInnen würde ein frühes und gezieltes Ansetzen der Berufsorientierung in der 6. – 7. Schulstufe die Treffsicherheit der Beruf- bzw. Ausbildungswahl im Sinne der arbeitsmarktpolitischen Prävention stärken. Analysen von 20 – 26 Jährigen belegen eine hohe berufliche Wechselbereitschaft, welche auch auf die man-

gelnde Zufriedenheit mit der Erstausbildung zurückzuführen ist. Zielgruppe für Berufsorientierung sollten demnach nicht nur 15 – 19jährige sein, weil zu diesem Zeitpunkt die Erstentscheidung bereits erfolgt ist.

Auch in der Neuen Mittelschule ist Berufsorientierung erst ab der 7. und 8. Schulstufe verpflichtend mit 32 Wochenstunden vorgesehen. Damit sind aus jetziger Sicht keine gravierenden Änderungen bzw. zusätzlichen Ressourcen zu erwarten. Es handelt sich im Wesentlichen um die Fortführung der bisherigen Bestimmungen. Insgesamt muss Berufsorientierung als Prozess für mindestens zwei Jahre gesehen werden. Es wird die Anpassung der Inhalte und Methoden angestrebt und es existieren sehr positive Beispiele in einzelnen Schulen in Oberösterreich. [Als Beispiel wird die Teilnahme am Wettbewerb Berufsorientierung der WKOÖ-Sparte Industrie angeführt. Im Raum Steyr betreibt zum Beispiel eine Hauptschule (Münichholz) im Rahmen des Projektes Deine Chance eine intensive Berufsorientierung.]

In der Polytechnischen Schule (PTS) ist der Hauptteil der Berufsorientierungsarbeit bereits abgeschlossen. Die SchülerInnen haben sich primär für die duale Ausbildung entschieden und die Berufswünsche sind in der Orientierungsphase bereits vorgeprägt. Es gibt bereits überwiegend präzise Vorstellungen, die in der PTS noch einmal überprüft werden.

Der Einfluss der Schule auf die Berufsentscheidung oder den weiteren Bildungsweg ist unbestritten. Die Schule hat primär Informationsaufgaben zu erfüllen, auf die individuelle Entscheidung wirken jedoch auch viele außerschulische Parameter ein. Dies führt zur Einschätzung, dass der reale Einfluss der Schule auf die Berufswahl begrenzt ist, da Entscheidungen unter externen Einflüssen getroffen werden. Erfahrungen aus der Unternehmenspraxis zeigen ebenfalls, dass Bildungs- und Berufswahlentscheidungen oft weder interessens- noch neigungsorientiert gefällt werden. Der Einfluss von Eltern, Gleichaltrigen oder diversen Medien ist groß. Auch der Faktor Zufall wird als ein Hauptentscheidungsgrund genannt. (Industriellenvereinigung, Fachkräfte 2020)

Die Bedeutung von Berufsorientierung ist dennoch sehr hoch. Die Aufwertung der Berufsorientierung ist für den Wirtschaftsstandort Oberösterreich vor allem

im Hinblick auf den Stellenwert der dualen Ausbildung von hoher Bedeutung – 60 Prozent aller IndustriemitarbeiterInnen sind Absolventen der dualen Ausbildung.

Durchlässigkeit und Abstimmung der außerschulischen Berufsorientierungs- und Berufsinformationsaktivitäten

Im Anschluss an die Berufsorientierung im schulischen Kontext finden zahlreiche Aktivitäten zur Berufsinformation statt. Insgesamt stehen zukünftig die Verbesserung der Wirkungsorientierung und die Durchlässigkeit der Informationskette im Vordergrund. Informationen stehen in umfangreichem Ausmaß zur Verfügung. Zahlreiche Online-Plattformen, Berufsinformationsaktivitäten, thematische Messen und zunehmend regionale Aktivitäten bieten Interessierten ein reichhaltiges Angebot, das auch starke Marketingaspekte beinhaltet. Der zunehmende Informationsüberfluss kann auch zur individuellen Überforderung bei der Entscheidungsfindung beitragen.

Entlang der Integrationskette für Jugendliche am Arbeitsmarkt bildet Berufsinformation somit eine zentrale Querschnittsachse in der Arbeitsmarktpolitik. Je nach Betreuungskontext finden Beratungen, Testungen, Potenzialanalysen oder auch praxisorientierte Erprobungen statt. Im Hinblick auf die neu zu gestaltenden Übergänge an den Nahtstellen gilt es, den Informationsverlust möglichst gering zu halten. Somit wird auch die Erhöhung der Treffsicherheit besser gewährleistet. Besondere Bedeutung für den Standort Oberösterreich hat der Stellenwert der sogenannten MINT-Fächer (Mathematik-Informationstechnologie-Naturwissenschaft-Technik). Die hohe Nachfrage nach TechnikerInnen entlang aller Qualifikationsstufen führt dazu, dass der Technik-Orientierung hohe Priorität eingeräumt wird. Allein 49 derzeit laufende Technik-Initiativen in Oberösterreich spiegeln den Handlungsdruck deutlich wider. (www.jidt.at)

Die gendersensible Herangehensweise in der Berufsinformation ist bereits state-of-the-art. Zudem gibt es bereits Aktivitäten, die besonders auf die Hinführung von Mädchen in für sie atypische Berufe abzielen, um das Spektrum der Berufswahl zu erhöhen und die Segregation aufweichen. Diese Aktivitäten werden in der Säule B (Frauen) des

strategischen Programms genauer betrachtet. Regionale Aspekte der Berufsinformation sind im Wettbewerb um Fachkräfte von steigender Bedeutung. In den letzten Jahren haben sich zahlreiche regionale Berufsinformationsmessen und weitere Aktivitäten in verschiedenster inhaltlicher Ausprägung etabliert. Der Wettbewerb der Berufe und Branchen regt die Kreation von innovativen Angeboten an. In diesem regionalen Kontext hat sich durchaus ein positiver Wettbewerb entwickelt. Es wird davon ausgegangen, dass allein der Rückgang der Jugendlichen in manchen Regionen die Forcierung regionale Aktivitäten noch verstärken wird. Die Ergebnisse der Bezirksworkshops weisen auch eindeutig in diese Richtung. Kooperationspotenziale zwischen Schule und Wirtschaft werden oftmals als wichtiger Faktor genannt. Diesbezüglich sind viele Initiativen derzeit vom durchaus freiwilligen Engagement und der regionalen Verbundenheit handelnder Personen abhängig.

Vorschläge für umsetzungsorientierte Aktivitäten der Netzwerkpartner

- >> Flächendeckende und öffentlich geförderte Potenzial-Analysen am Ende der Schulpflicht
- >> Ausbau und Professionalisierung der Vertriebswege für Bildungs- und Berufsinformation
- >> neben Ausbau der „integrativen Berufsausbildung“ auch Einführung von „Einfach-Berufen“ auf Bundesebene
- >> Erhöhung der Transparenz der Ausbildungsmöglichkeiten
- >> virtuelle Arbeitswelt in Schulen für praxisorientierten Unterricht

- >> Einsatz von Spielen (z.B. Tischlerspiel) für Kindergärten und Volksschulen
- >> Berufseinstiegsplattformen, in der SchülerInnen und Firmen begleitende Unterstützung finden können
- >> Verpflichtende Berufsinformation auch an den 2. und 3. Jahrgängen in Gymnasien
- >> Ausbildungsmappe für Betriebe: Betriebe erhalten Filme, Präsentationen und Werbemittel, um in den Pflichtschulen den Beruf vorzustellen
- >> Veranstaltung für AusbildungsleiterInnen und BerufsorientierungslehrerInnen
- >> Berufsinfotage in den kaufmännischen Berufsschulen
- >> Praxistage für BerufsschullehrerInnen



Foto: © AMS / Petra Spieck

Handlungsfeld - Übergänge Schule-Beruf und Schnittstellenmanagement effizient gestalten und Durchlässigkeit optimieren

Im Masterplan Jugendbeschäftigung wird das Übergangsmanagement Schule/Beruf als eine umfassende Gesamtstrategie definiert. Diese ist darauf ausgerichtet, die Ausgrenzung von Jugendlichen auf ihrem Weg von der Pflichtschule in eine weiterführende (Berufs-)Ausbildung beziehungsweise in den Arbeitsmarkt durch entsprechende Rahmenbedingungen und Angebote zu verhindern. Vorrangiges Ziel ist es, ausgrenzunggefährdete SchülerInnen möglichst lange zu einem Schulbesuch und einem Abschluss wenigstens auf der Sekundarstufe I zu motivieren. Dabei wird eine entsprechende Begleitung beim Übergang vom System Schule in ein Folgesystem angeboten, die zu einer nachhaltigen Integration führen soll. Umfassende Prävention verlangt eine möglichst lückenlose Prozesskette von

- >> Erfassung der Übertritts- bzw. Ausgrenzunggefährdeten
- >> Kooperation der betroffenen Schnittstellenorganisationen
- >> Durchlässigkeit möglichst ohne Hürden und das
- >> Schließen von Lücken – optimales Schnittstellenmanagement

Der bedarfs- und bedürfnisgerechte Übergang Schule-Beruf ist die erste fundamentale Weichenstellung beim Eintritt in die Arbeitswelt. Aufgrund der Matching-Probleme in einzelnen Berufen und Berufsfeldern bleibt eine bestimmte Zahl freier Stellen am betrieblichen Ausbildungsmarkt unbesetzt. Trotzdem finden leistungsschwächere Jugendliche derzeit nur schwer eine Ausbildungsstelle. Es gilt, die bereits bestehenden Unterstützungsangebote zu verknüpfen, beziehungsweise Instrumente zur Schließung von Lücken zu entwickeln oder zu adaptieren.

Die organisierte Berufseinstiegsbegleitung von SchülerInnen, die Schwierigkeiten beim Erreichen eines positiven Ausbildungsabschlusses und beim Eintritt in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis haben, erleichtert die Einstiegshürden. Der vereinbarte Paradigmenwechsel

vom Auffangnetz zur Prävention im Rahmen des Masterplans Jugendbeschäftigung führt zu einer neuen Herangehensweise. Die aktive Erreichung der bislang nicht erfassten inaktiven Jugendlichen steht im Zentrum der Bemühungen. Das Arbeitsmarktservice OÖ hat sich zum Ziel gesetzt, Jugendliche möglichst bald, möglichst umfassend zu erfassen. Die Erhöhung der Erfassung führt zu steigenden Zahlen in der Statistik. Dieser Zugang an Lehrstellensuchenden ist derzeit schon spürbar und wird gewollt forciert. Es gilt die Devise, Jugendliche möglichst nicht mehr aus dem System auszulassen. Der Aufbau von Kooperationen ist der zentrale Schlüssel zur Schließung von Lücken. Die Kooperation AMS - Jugendservice ist in Weiterentwicklung und hat konkrete Zielsetzungen, wie den Wissensaustausch und die Beseitigung von Doppelgleisigkeiten. Die Qualität, deutlich mehr voneinander über gefährdete Jugendliche zu wissen, optimiert die Verbindungslinie am Übergang Schule-Ausbildung. Die Unterscheidung der Angebote des Jugendservice und des Jugendcoachings (BSB) erfordert eine gute Abstimmung mit der Bundesebene.

Präventionsorientierung

Aus Sicht des AMS liegt ein Schlüssel zur Zielerreichung schwerpunktmäßig in der Kompetenz der Schulen und hier zentral bei der Diskussion der quantitativen Erfassung. Zukünftig muss hier ein stärkerer Fokus auf mittlere Schulen gelenkt werden. Die Kooperation mit Pflichtschulen und PTS wird permanent ausgebaut. In einem nächsten Schritt werden gefährdete SchülerInnen in berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) erfasst. Hier handelt es sich um eine bislang schwer erfassbare potenzielle NEET-Gruppe. Das AMS fungiert als Drehscheibe, um das bestverfügbare Angebot in der jeweiligen Region herauszufiltern. Es besteht hier kein Betreuungswettbewerb zu anderen Organisationen, vielmehr werden die möglichst lückenlose Erfassung und die Erhöhung der Durchlässigkeit in hohem Ausmaß sichergestellt. Im Hinblick auf die Aktivitäten in der Begleitung eines guten Übergangs erfolgt die automatische Fokussierung auf die Zielgruppe der NEET-Jugendlichen.

Vorschläge für umsetzungsorientierte Aktivitäten der Netzwerkpartner

- >> Bessere Integration der Schritte in der schulischen Phase der beruflichen Orientierung im Schulwesen
- >> Thematisierung von Übergängen in die berufliche Ausbildung
- >> verbindliche Strukturierung von Partnerschaften zwischen Bildung, Ausbildung und Beschäftigung
- >> Verbesserung der Ausbildung in Grund- und Pflichtschulen und damit besserer Zugang zu weiteren Ausbildungen. Spezialunterricht für Begabte mit technischem Interesse
- >> Aufwertung der Polytechnischen Schulen, Anpassung der Lehrinhalte beim Einstieg in die Berufsschule
- >> Optimierung der Ausbildung/Selektion beim Lehrkörper unter Berücksichtigung des Aspekts der sozialen Kompetenz. Bonus/Malus-System für Lehrkräfte zur persönlichen Beurteilung des Einsatzes und der Weiterbildungsbereitschaft sowie verpflichtende jährliche Weiterbildung in festgelegtem Ausmaß
- >> Junge PensionistInnen als Hilfslehrer, NachhilfelehrerInnen oder MentorenInnen einsetzen
- >> Lobbying für notwendige Reformen im (Pflicht-) Schulbereich

Handlungsfeld – Marktgerechte Ausgestaltung und Weiterentwicklung von dualer und schulischer Berufsausbildung

Beide Sektoren der beruflichen Ausbildung sollten möglichst marktkonform agieren. Das Mitdenken der Beschäftigungsmöglichkeiten im Kontext der Formalqualifikation und der Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt ist unerlässlich. Um hier volkswirtschaftlich steuern zu können, muss die Diskussion der Arbeitsmarktrelevanz von Ausbildung und Formalabschlüssen erfolgen. Die strategische Ausrichtung von Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 zielt auf eine gesamthafte Herangehensweise ab. Es sollen nicht quantitative Aspekte hinsichtlich der betrieblichen Aufnahmefähigkeit oder die schulischen Kapazitäten im Vordergrund des strategischen Blickwinkels stehen. Im Hinblick auf die sinkende Grundgesamtheit muss der Blick vielmehr auf qualitative Aspekte gelenkt werden. Die Prognosen erfordern einen Paradigmenwechsel. Die balancierte Sichtweise ist der Erfolgsfaktor der Zukunft - nicht das „Entweder oder“ sondern das „Sowohl als auch“ gilt als zukünftiges Prinzip des Handelns. Dies erfordert einen systemübergreifenden Dialog, den es systematisch und lösungsorientiert zu führen gilt.

In der dualen und schulischen Kapazitätsplanung muss ein stärkeres Augenmerk auf die arbeitsmarktpolitische Verwertbarkeit gesetzt werden. Beide Sektoren sollten möglichst nah am zukünftigen arbeitsmarktpolitischen Bedarf sein. Das Wechselspiel der Gesamtaufnahmekapazität für Jugendliche ist von verschiedenen Komponenten abhängig.

Eindeutig ist der gesellschaftspolitische Trend zur schulischen Ausbildung (Tertiärisierung des Bildungswesens) in den letzten Jahren ungebrochen. Insgesamt ist diese Entwicklung bei Mädchen noch stärker ausgeprägt als bei Burschen. Der Stellenwert der dualen Ausbildung kommt dementsprechend unter Druck. Die konjunkturelle Entwicklung und das Ausbildungsverhalten der Betriebe hat die Entwicklung ebenfalls zentral beeinflusst. Bislang prägten die Konjunktur und die Marktverfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften die betriebliche Aufnahmefähigkeit. Aus jetziger Sicht ist die Wirtschaft aufgrund der demografischen Entwicklung überproportional betroffen. Der Fachkräfte-

mangel ist bereits in vielen Schlüsselbranchen vehement und es werden wieder zusätzliche Lehrlinge ausgebildet. Die derzeitige Reduzierung der Ausbildungsplätze ist eine Auswirkung der Nicht-Besetzbarkeit (geringeres Potenzial in den nächsten Jahren). Dieser Trend wird sich verstärken. Bis 2016 rechnet die Wirtschaft aufgrund des demografisch bedingten Rückgangs der Grundgesamtheit mit einem fortschreitenden Auffüllen der Kapazitäten der Schulen. Hochgerechnet auf den in den nächsten Jahren stärker werdenden Rückgang der Jugendlichen im Alter von 15 Jahren würde dies bei einem aus Sicht der dualen Berufsausbildung „Worst-Case Szenario“ eine Reduktion von rund 30 % (ca. 3.000) der LehranfängerInnen in den nächsten Jahren bedeuten. Dies führt aus Sicht der Wirtschaft zu überdimensionalen Problemen im Hinblick auf die Entwicklung der dualen Ausbildung (46 % der Jugendlichen entscheiden sich in OÖ für die duale Ausbildung) zur Sicherung der Fachkräftebasis. Je weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, desto bedeutsamer wird die bedarfsgerechte Qualifizierung und Bindung des Nachwuchses. Mobilität und Flexibilität im Hinblick auf Durchlässigkeit der beruflichen Ausbildung rücken immer mehr ins Zentrum der Diskussion. Die Anpassung der Ausbildungsinhalte im Rahmen der begleitenden Ausbildung in der Berufsschule spielt in diesem Kontext eine wichtige Rolle.

Erhöhung des Stellenwerts der dualen betrieblichen Ausbildung und Entwicklung von Zukunftsberufen

Der arbeitsmarktpolitische Stellenwert und die Bedeutung der dualen Ausbildung für den Fachkräftenachwuchs in der Wirtschaft sind in Oberösterreich als Lehrlingsbundesland Nr. 1 unumstritten. Das Anpassen an neue Bedürfnisse fordert das duale System der Berufsausbildung. Schon in den letzten Jahren standen Themen wie Modularisierung klassischer Lehrberufe, Entwicklung neuer Lehrberufe, Anerkennung informeller Kompetenzen oder die Förderung überbetrieblicher Ausbildungsinhalte im Vordergrund. Im Hinblick auf den Bedarf in den nächsten Jahren kommt der Lehrlingsausbildung unabhängig vom Trend zur höheren Ausbildung dennoch besondere Bedeutung zu. Hier gilt es zwei Facetten besonders zu berücksichtigen. (IBW, 2011)

Auf Ebene der handwerklich-technischen Berufe sind Neuentwicklungen noch kaum vorhersehbar, da zukünftige technologische Veränderungen schwer antizipiert

werden können. Dennoch werden viele der bestehenden Lehrberufe im handwerklich-technischen Bereich als Zukunftsberufe bzw. als Berufe mit hohem zukünftigem Potenzial bezeichnet. Aus jetziger Sicht für sinnvoll und wichtig werden Bereiche wie Gesundheit/Altenbetreuung, Umwelttechnologie, Sicherheit, IT und Medien genannt. Aber auch in anderen Branchen wie Handel und Tourismus stellen AbsolventInnen aus der dualen Ausbildung zentrale MitarbeiterInnengruppen der Zukunft.

Bezogen auf die Steigerung der Attraktivität der Lehre spielen gesellschaftspolitische Facetten ebenso eine Rolle wie die Projektion von Karrieredurchlässigkeit. Vor allem das Thema Lehre und Matura erhielt in den letzten Jahren große Aufmerksamkeit. Oberösterreich ist hier im Bundesvergleich das führende Bundesland. Innovative betriebsbezogene und überbetriebliche Initiativen wie die Kremstaler Technische Lehrakademie (KTLA) wurden entwickelt. Der sozialpartnerschaftliche Firmenausbildungsverbund hat wertvolle Pionierarbeit im Bereich der überbetrieblichen Ausbildungskooperation geleistet. Im Hinblick auf das sinkende Potenzial und die Frage der Verwertbarkeit muss der Blick zukünftig vermehrt auf Schulabbrechende und AbsolventInnen der mittleren und höheren Schulen gelenkt werden, aber auch Jugendliche mit Migrationshintergrund sind bislang unterproportional in der dualen Berufsausbildung vertreten. Das Thema Matura und Lehre ist ausbaufähig. Beispiele wie die Privatinitiative Cap future (www.cap-future.eu) seien hier genannt.

Vorschläge für umsetzungsorientierte Aktivitäten der Netzwerkpartner

- >> Modulare Ausbildungen forcieren – bedarfsorientierte Zusammensetzung von Bildungsbausteinen
- >> Fokus auf Zukunftsberufe und New-Skills
- >> Priorität auf betriebliche Lehre – Umstieg in Betriebe muss forciert werden
- >> Lehre nach der Matura forcieren
- >> Betriebsnähe von überbetrieblichen Lehrwerkstätten, Produktionsschulen und Ausbildungen

- >> Aufwertung der Polytechnischen Schulen, Anpassung der Lehrinhalte beim Einstieg in die Berufsschule
- >> Förderung des Nachhilfeunterrichts für schwache Lehrlinge ausbauen und für Lehrbetriebe attraktivieren
- >> Verstärkte Unterstützung für jene Unternehmen, die „benachteiligte Jugendliche“ ausbilden
- >> Nicht-Zumutbarkeit der Ausbildung im normalen Lehrbetrieb für manche Jugendliche
- >> Impulsförderungen für die Aufnahme von Lehrlingen in die Branchen ohne „Ausbildungstradition“ (z.B. Tabaktrafikanten)
- >> Information und Coaching für KMU zum Thema Fachkräfte-Marketing

Erhöhung der Arbeitsmarktrelevanz und Durchlässigkeit in den mittleren und höheren Schulen

Der gesellschaftspolitische Auftrag des Bildungssystems wird außer Frage gestellt. Der Wahlfreiheit über den individuellen Bildungsweg kommt oberste Priorität zu. An dieser Stelle wird noch einmal die hohe präventive Bedeutung von Berufsinformation und Berufsorientierung erwähnt. Aus dem Blickwinkel des Fachkräftebedarfs und der zukünftigen Potenzialgruppen am Arbeitsmarkt wird dennoch der Fokus auf jene gelenkt, die sich für einen höheren Bildungsweg entscheiden. Im Bewusstsein, dass aus schulischer Sicht Kapazitätsanpassungen ein organisatorisches Thema sind und sinkende SchülerInnenzahlen ebenso wie in anderen Bereichen hier automatisch zu einer Wettbewerbssituation führen, steht vielmehr die Frage der Bewusstseinsbildung für die arbeitsmarktpolitische Verwertbarkeit im Vordergrund. Individuelle Verwertbarkeit von Bildung ist letztendlich eine Frage der Eigenverantwortung. Auch die zunehmende Mobilität am Arbeitsmarkt, der steigende Anpassungsdruck an neue Anforderungen und die steigende individuelle berufliche Mobilität fordert

jede(n) Einzelne(n) und das System Schule insgesamt. Im Falle der Entscheidung für das System Schule ist die Adaptierung der Ausbildungsinhalte in den mittleren Schulen ein Hebel zur marktgerechten beruflichen Qualifizierung. Das Mitdenken der Berufsreifeprüfung spielt eine ebenso wichtige Rolle wie die Anrechenbarkeit auf einen Lehrabschluss. Insgesamt ist Prozessorientierung ein zentraler Hebel zur Gewährleistung von Durchlässigkeit. Die permanente Reflexion mit den SchülerInnen, vor allem mit potenziellen AbbruchkandidatInnen, ist sehr wichtig. Hier bildet sich auch die Brücke zum Übergang Schule-Beruf. Wenn es zum Beispiel gelingt, AbsolventInnen mittlerer Schulen unter Anrechnung bestimmter Inhalte im Rahmen einer verkürzten Lehrzeit rasch in das Arbeitsleben zu integrieren, wäre eine Win-win-Situation vorhanden. Dies gilt auch für das Potenzial der Abbrechenden. Hier gilt es, Verluste an den Schnittstellen zu vermeiden. Die bedarfsgerechte inhaltliche Ausrichtung des schulischen Angebotes führt dazu, dass neben der bildungspolitischen Erhöhung der Formalabschlüsse auch die Strategie, arbeitsmarktpolitische Potenzialgruppen überproportional ins System bringen, Berücksichtigung findet.

Handlungsfeld – Erhöhung der positiven dualen und schulischen Berufsabschlüsse

In den Steuerungszielen wird die Reduzierung der Lehrabbrechenden durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite und die Reduzierung der Schulabbrechenden strategisch angepeilt. Die Steuerbarkeit dieser Ziele ist aufgrund vielfältiger

Einflussfaktoren auf mehreren Ebenen schwierig. Auch die Motivationen zum Abbruch einer Lehre sind vielfältig. Dennoch wird ein gemeinsames Bekenntnis zur Erhöhung positiver Abschlüsse erzielt.

Die Reduzierung der Lehrabbrechenden ist dabei ein zentraler Hebel. Die WKOÖ übernimmt in der Strategie 2020 die Themenführerschaft bei der Reduktion der Lehrabbruchsquote. Einen wichtigen Umsetzungsschritt bildet dabei die systematische Erfassung der Lehrabbrechenden. Die jährlichen Ist-Daten stellt die WKOÖ für das Review zur Verfügung. Das Potenzial wird derzeit auf ca. 2.000 Abbrechende pro Jahr (ca. 7,5 %) geschätzt. Im Zuge einer neuen Bundesinitiative wird es ein kombiniertes Pilotprojekt Lehrlingscoaching/Betriebsberatung auch in Oberösterreich geben. Die Zielsetzung der Initiative ist die Reduzierung der Abbruchsquoten. Die Organisation erfolgt über die WKO/Bereich Lehre fördern. Hier wird mit dem Fokus auf Teilzielgruppen ein neues Instrument entwickelt. Die Pilotinitiative ist vorerst bis Ende 06/2013 befristet. Bei Erfolg ist der bundesweite Roll-out möglich. In der analytischer Betrachtung seitens der WKOÖ wird festgestellt, dass im dualen Bereich drei Blöcke der Lehrabbrechenden noch nicht genauer spezifiziert sind. Die Aufteilung der Abbrechenden nach zeitlichen, branchenmäßigen und regionalen Kriterien ist derzeit noch nicht gegeben. Es erfolgt keine systematische Erfassung bei Lehrvertragsbeendigung, diese beruht auf Freiwilligkeit.

Der positive Abschluss der Pflichtschule (Hauptschule) bzw. das Nachholen ermöglichen den Zugang zu weiteren Ausbildungen z.B. im Bereich der Altenbetreuung oder in Gesundheitsberufen. Aus arbeits-

marktpolitischer Sicht ist die Erreichung des primären Formalabschlusses ein wichtiges Kriterium zur Förderung des Zugangs zu weiteren Qualifikationsschritten. Zur Reduzierung der Schulabbrechenden kann die Schule einen Beitrag leisten, indem mehr Jugendliche zum Abschluss geführt werden oder im Falle des Abbruchs die Kooperation am Übergang zum Arbeitsmarkt gezielt gestaltet wird. Hier gilt es ebenfalls die verfügbaren Daten aus schulischer Sicht für den Review-Prozess zur Verfügung zu stellen. Es werden die Abbrechenden im Pflichtschulbereich, in den mittleren und in den höheren Schulen als Potenzialgruppe herangezogen. Die Frage der Nachqualifikation nach der Pflichtschule ist auch mit einzubeziehen. Derzeit haben zirka 10 Prozent der SchülerInnen in der PTS keinen positiven Abschluss der 4. Klasse der Hauptschule.

In Summe tragen Fortschritte bei diesen Teilzielgruppen zur gesamten Zielerreichung bei. Aus strategischer Perspektive ist es wichtig, die Verbindungen von A nach B sicherzustellen und die lückenlose Erfassung an den Schnittstellen zu ermöglichen. Der Aufbau einer systematischen Erfassung von der Pflichtschule bis hin zu mittleren und höheren Schulen verbessert die Treffsicherheit und optimiert die Verweildauer im Schulsystem.

Handlungsfeld – Erhöhung der Transparenz und der Wirksamkeit des Maßnahmenangebotes

Im Sinne der strategischen Zielformulierung des optimalen Ressourceneinsatzes und der Effizienzsteigerung zielt das Handlungsfeld Transparenz auf die Vermeidung von Doppelgleisigkeiten ab. Es gilt, bestmöglich Überlappungen von Maßnahmen für Jugendliche im Sinne des Mitteleinsatzes zu reduzieren.

Der optimale Übergang zwischen Schule und Berufsausbildung braucht ebenfalls Transparenz. Angesichts des breiten Unterstützungsangebotes, welches in den letzten Jahren aufgebaut wurde, benötigen Jugendliche und

Eltern oft nicht mehr Angebote, sondern vielmehr den richtigen Pfad zur richtigen Zeit zum richtigen Angebot. Am günstigsten und zielführendsten sind möglichst frühe Ansätze zu erwähnen. Hier steht der Präventionsgedanke im Hinblick auf die Heranführung des Nachwuchses durch Unterstützungsstrukturen (Bsp. Netzwerke) im Vordergrund. Auf Landesebene und in den Regionen sollen Strukturen besser zusammenarbeiten. Im Hinblick auf das Erreichen der Jugendlichen bilden auch Freizeitorganisationen und die außerschulische Jugendarbeit Zugänge, die bis-

lang noch wenig strukturiert forciert worden sind. Die Koordination im Rahmen des Masterplans Jugendbeschäftigung und die Entwicklung der Jugendlandkarte bilden erste Schritte zur besseren Abstimmung auf Landesebene. Nachhaltig wirken diese Initiativen, indem auch der regionale Netzwerkaufbau und die Zusammenarbeit von Unterstützungsstrukturen in Regionen oder Bezirken besser abgestimmt werden. Die Problemlagen von Jugendlichen sind regional sehr unterschiedlich, dementsprechend erlangt regionale Zusammenarbeit zukünftig noch stärkere Bedeutung. In einigen Regionen OÖ gibt es schon funktionierende regionale Vernetzungsstrukturen, welche Abstimmungsaufgaben in Bezirken erfüllen.

Die regionale Abstimmung erfordert jedoch unbedingt die top-down Abstimmung, da die Träger von verschiedenen Auftraggebern abhängig sind und die Zielvorgaben zu erfüllen haben. Netzwerke auf freiwilliger Basis erleichtern die Zusammenarbeit in der

Region, lösen jedoch das Kernproblem der Doppelgleisigkeit nicht. Ein Beispiel für die Beseitigung von Doppelgleisigkeiten ist die Optimierung der Verbindungslinie Jugendservice - AMS am Übergang Schule-Ausbildung. Dies wird ergänzt durch die Abstimmung mit der Bundesinitiative Jugendcoaching, die über das Bundessozialamt abgewickelt wird. Die Konkurrenzierung der Zielgruppen soll vermieden werden.

Das Angebot des Jugendservice zielt derzeit auf PflichtschulabsolventInnen und Drop-outs aus den BMS und BHS ab. Damit niemand verloren geht, werden strategisch verstärkte Aktivitäten besonders bei den Drop-outs gesetzt. Der Auftrag aus der Ausbildungsgarantie zielt auf die Erweiterung um diese Zielgruppe ab. Unter den nicht sofort verfügbaren Lehrstellensuchenden sind viele dabei, die länger vorgemerkt sind. Diese stehen auf Abruf zur Verfügung, falls ein geeigneter Job gefunden wird. Gerade bei den 16 bis 17-Jährigen liegt hier Potenzial.

Handlungsfeld - Entwicklung, Umsetzung und Evaluierung neuer beschäftigungs- und qualifizierungswirksamer Aktivitäten

Arbeitsmarktpolitische Entwicklungen in den 90er Jahren hatten zur Folge, dass hinsichtlich des Einrichtens eines Auffangnetzes entsprechende Strukturen aufgebaut worden sind. Aufgrund der bereits beschriebenen Auswirkungen des demografischen Wandels, des prägnanten quantitativen Rückgangs der Jugendlichen in den nächsten Jahren, gilt es zukünftig diese Strukturen anzupassen und umzubauen.

Das Anpassen des Angebotes an die neuen Bedürfnisse der Zielgruppe und der geänderten Anforderungen der Unternehmen ist eine zentrale Herausforderung. Es gilt zukünftig die Spielräume für die inhaltliche Ausgestaltung der Beratungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote noch durchlässiger und bedarfsorientierter zu gestalten. Gestiegene technologische Anforderungen, Veränderungen von klassischen Berufsbildern, berufsübergreifende Elemente und die Prämisse der Durchlässigkeit zwischen den Berufen und entlang der Ausbildungskette sind zu berücksichtigen. Der Pakt für Arbeit und Qualifizierung

verfügt über ein reichhaltiges Angebot im Bereich der Beratung, Beschäftigung und Qualifizierung. Das gemeinsame Bekenntnis der Paktpartner zu den strategischen Zielsetzungen ermöglicht in einem konstruktiven Miteinander innovative Wege zu beschreiten. Akkordiert ist die konsequent an den Bedürfnissen des Marktes orientierte Planung der Qualifizierungsmaßnahmen. Die qualitative und quantitative Gestaltung der AMS-Bildungsangebote für die Zielgruppe ist der konkrete Beitrag des AMS.

Heranführen der Jugendlichen an die Ausbildungsreife

Das viel diskutierte sinkende Niveau der potenziellen LehrlingeInnen und mangelnde Grundkenntnisse in den Kompetenzen Rechnen, Schreiben und Lesen erfordern arbeitsmarktpolitische Reparaturmaßnahmen mit dem Ziel, diese Jugendlichen an die Ausbildungsreife heranzuführen. Im Zuge von zwischengeschalteten Maßnahmen am Übergang und auch in den überbetrieblichen Auffangsystemen erfolgt hier

bereits gezieltes Training. Auch die Betriebe leisten hier bereits durch Unterstützungsleistungen für Nachhilfe und firmeneigene Trainingsangebote einen Beitrag.

Spezifische Angebote für Jugendliche zur Heranführung an die duale Ausbildungsreife vor Beginn des Lehrverhältnisses und auch begleitende Maßnahmen während der Lehrzeit sind zu überlegen.

Vorschläge für umsetzungsorientierte Aktivitäten der Netzwerkpartner

- >> Strategie für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf
- >> Säule D und E als integrale Bestandteile der Qualifizierungsstrategien
- >> Einrichtung einer Jugend-Ausbildungsgesellschaft zur Koordination sämtlicher arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für junge Menschen
- >> formaler Bildungsabschluss muss Ziel sein
- >> bessere Abstimmung der Auftraggeber der Maßnahmen
- >> Zielgruppen klarer definieren (Mädchen, Jugendliche mit Migrationshintergrund)
- >> Nachholen von Pflichtschulabschlüssen erleichtern
- >> persönliche und fachspezifische Ausbildungsangebote auf Basis der Resultate von Eignungstests in Pflichtschulen



Jugendliche - Blick in die Bezirke – Herausforderungen und Handlungsfelder – die regionale Dimension

Insgesamt wird Jugendlichen als arbeitsmarktpolitische Potenzialgruppe in allen Bezirken die höchste Bedeutung trotz sinkenden Potenzials zugemessen. Jugendliche mit Lernschwächen, mit sozialen Benachteiligungen oder mit Migrationshintergrund werden als Teilgruppen mit besonderer Handlungsnotwendigkeit gesehen. Berufsorientierung hat als Querschnittsthema insgesamt hohe Bedeutung. Die Zielgruppe wird im Spannungsfeld zwischen Ausbildungsgarantie und Ausbildungspflicht aus den unterschiedlichsten Blickwinkeln betrachtet und intensiv diskutiert.

Der differenzierte Diskurs auf Bezirksebene ermöglicht den Blick auf unterschiedliche Zugänge und Herangehensweisen in den Regionen. Regionale Unterschiede ergeben sich vor allem im Hinblick auf die Relevanz von thematischen Schwerpunkten und speziellen Zielgruppen innerhalb der Jugendlichen. Die verstärkte Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund hat in den Zentralräumen eine quantitativ stärkere Bedeutung als in ländlicheren Regionen. In suburbanen Regionen fällt der Wettbewerb mit dem wirtschaftlich starken Zentralraum stärker ins Gewicht. Hier steht die Attraktivierung der Arbeit vor Ort eher im Mittelpunkt, im Kontext zum Teil exorbitant hoher Auspendelraten. In peripheren Regionen ist die Zentralisierung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Nicht-Verwertbarkeit von



schulischer Ausbildung in der Region eine große Herausforderung. Der demographische Wandel und der deutliche Rückgang des Potenzials in den nächsten Jahren in den eher ländlicheren Regionen verschärfen in den Regionen den Wettbewerb um die 15-Jährigen.

Es bestehen bereits in vielen Bezirken Netzwerke und Initiativen. Die Kooperationsstrukturen sind unterschiedlich ausgeprägt und derzeit vielfach vom Engagement von Einzelpersonen abhängig. Folgende Themenschwerpunkte werden exemplarisch zusammengefasst und bieten eine kompakte Übersicht der qualitativen Einschätzungen der ExpertInnen aus den Regionen zu möglichen Ansätzen und Schwerpunktthemen.

>> **Prozessorientierung:**

Datenbasis in den Regionen als Entscheidungsgrundlage für regionale AkteurInnen systematisieren, mehr Verbindlichkeit und aktiver Dialog zwischen den Partnern in den Regionen, Netzwerke systematisieren, Elternarbeit insgesamt noch zu wenig ausgeprägt

>> **Berufsorientierung:**

Regionale Systeme für Berufsorientierung forcieren, Kooperationen Schule und Betriebe systematisieren und Verbindlichkeit erhöhen, Berufsorientierung verpflichtend für alle Schultypen in den Unterricht integrieren.

>> Ausbildungssysteme:

Duale Ausbildung gilt generell als Vorzeigemodell, braucht insgesamt Attraktivierung – höherer Stellenwert der Facharbeit, Lehre mit Matura wird auch in den Regionen als Chance gesehen, nicht mehr alle Schultypen sind marktgerecht und in Bezirken stimmen Arbeitsangebot vor Ort und Ausbildungsmöglichkeiten nicht immer zusammen, insgesamt sollten durchlässigere Ausbildungssysteme (Mischformen, modulare Systeme) entwickelt werden

>> Kooperationen auf betrieblicher Ebene:

vor allem in den ländlichen Regionen haben innovative Ausbildungsverbünde für KMUs hohen Stellenwert im Hinblick auf Angebote zur Attraktivierung der Arbeit vor Ort und zur gemeinsamen Förderung der Ausbildungsreife

>> Regionale Unterstützungsangebote:

Betriebe brauchen bedarfsgerechte Unterstützung bei der Integration von schwächeren Jugendlichen – übernehmen zum Teil Bildungsarbeit in ihrer sozialen Verantwortung; Jugendliche brauchen mehr Zeit in Nachreifungsangeboten; regionale Angebote zwecks Marktgerechtigkeit überprüfen; innovative Angebote, die sich mit Stärken und Potenzialen der Jugendlichen beschäftigen und diese fördern

>> Jugendliche mit Migrationshintergrund:

Sprachen als Kompetenzen in den Betrieben nutzen, sprachliche Unterstützung schon im frühen Kindesalter, Arbeit mit Eltern auch im regionalen Kontext forcieren – Aufklärung, welche Rolle die duale Ausbildung in Österreich hat. Ausbildungsbereitschaft der Betriebe für jugendliche MigrantInnen erhöhen

Säule B - Fachkräfteprogramm

>> ZIELGRUPPE FRAUEN

INDIKATORENSET - Säule B Fachkräfteprogramm - Zielgruppe Frauen

Strategisches Ziel (Basis – PAQ 2012)

Zielgruppe (n)	Strategisches Ziel	Zielindikator
Nicht erwerbstätige Frauen	<p>Mehr Frauen treten in den Arbeitsmarkt ein - Wir erhöhen bis zum Jahr 2020 die Erwerbsbeteiligung der Frauen von 67 auf 70 Prozent.</p> <p>Perspektive 2020: bei einer 3-prozentigen Steigerung der Erwerbstätigkeitsquote ergibt dies ein zusätzliches Potenzial von ca. 14.100 Frauen.</p>	<p>Erwerbstätigenquote von Frauen im Alter von 15– 64 Jahre</p> <p>Ausgangswert für Review 2013 in Prozent: 2010 (Stichtag 31.10.2012) Aktueller Wert: 66,9 % Ausgangswert: 2009 (31.10.2009) Weibliche Wohnbevölkerung: 468.853 1 zusätzlicher Prozentpunkt in Erwerbstätigkeit = 4.700 Frauen</p> <p>Datenquelle: Statistik Austria - Abgestimmte Erwerbsstatistik (AES) Datenservice: Land OÖ Abteilung Statistik</p>

Steuerungsziele

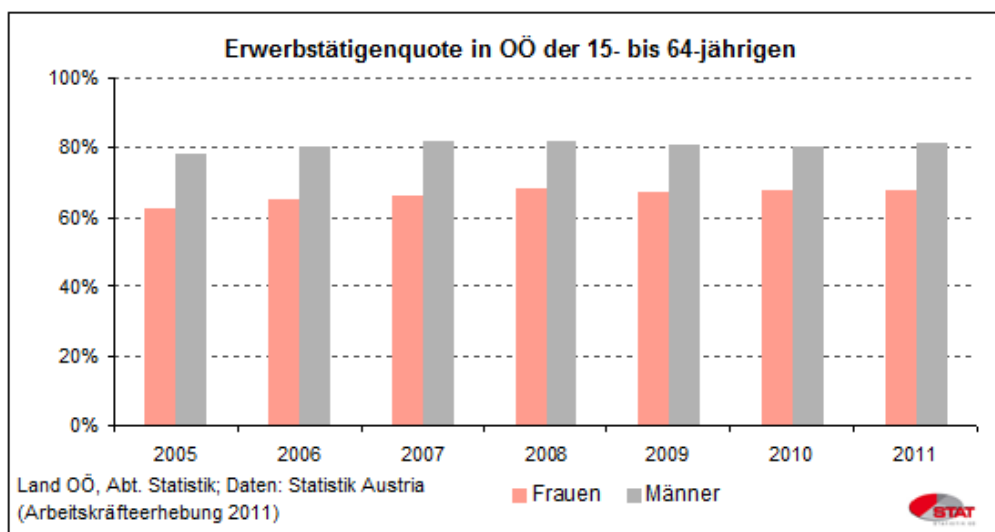
Steuerungsziele dienen der Erreichung des strategischen Ziels

Zielgruppe (n)	Strategisches Ziel	Zielindikator
Arbeitslose Frauen	Wir qualifizieren gleich viele Frauen wie Männer in Angeboten der aktiven Arbeitsmarktpolitik.	Anteil der Frauen in Angeboten des AMS und Land OÖ Wert 2011: 42,4 Zugänge von Frauen und 57,6 Zugänge von Männer in AL Datenquelle: AMS-Datwarehouse
Frauen in technische Berufe	Wir erhöhen den Anteil der Frauen in technisch-orientierten Angeboten und Ausbildungen und fördern gezielt Qualifizierung von Frauen in technisch-orientierten Berufen.	Schulungsanteil von Frauen in ausgewählten Bereichen Datenquelle: AMS OÖ - Datwarehouse Frauenanteil in technischen Lehrberufen Datenquelle: Lehrlingsstatistik WKOÖ Frauenanteil in mittleren und höheren technischen Schulen Datenquelle: Statistik Austria, Schulstatistik; Datenservice: Land OÖ Abt. Statistik Frauenanteil in technischen Studienrichtungen Datenquelle: Statistik Austria: Hochschulstatistik
Wiedereinsteigerinnen	Wir fördern Schulung und Arbeitsaufnahme von Wiedereinsteigerinnen (Beschäftigung nach Karenz unter einem Jahr Berufstätigkeit) jährlich mindestens 6.227 WiedereinsteigerInnen (Basiswert: 2011)	Zugang von WiedereinsteigerInnen in Schulung und Abgang von Wiedereinsteigerinnen in Beschäftigung aus dem Status Arbeitslosigkeit beim AMS OÖ Datenquelle: AMS-Datwarehouse
Teilzeitbeschäftigte Frauen	Wir unterstützen die Wahlfreiheit Teilzeit-/Vollzeit und die Rahmenbedingungen zur individuellen Ausweitung des Arbeitszeitvolumens.	Durchschnittliches Beschäftigungsausmaß von Frauen Datenquelle: Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung – Arbeitsvolumen nach ILO-Konzept – Durchschnittliche tatsächlich geleistete Arbeitsstunden nach Vollzeit, Teilzeit Datenservice: Land OÖ Abteilung Statistik Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in OÖ nach Geschlecht, Bezirken und Branchen Aktueller Wert für OÖ: Frauen = 45,6 %; Männer = 6,9 % (2009) Datenquelle: Statistik Austria - Abgestimmte Erwerbsstatistik (AES) Datenservice: Land OÖ Abteilung Statistik

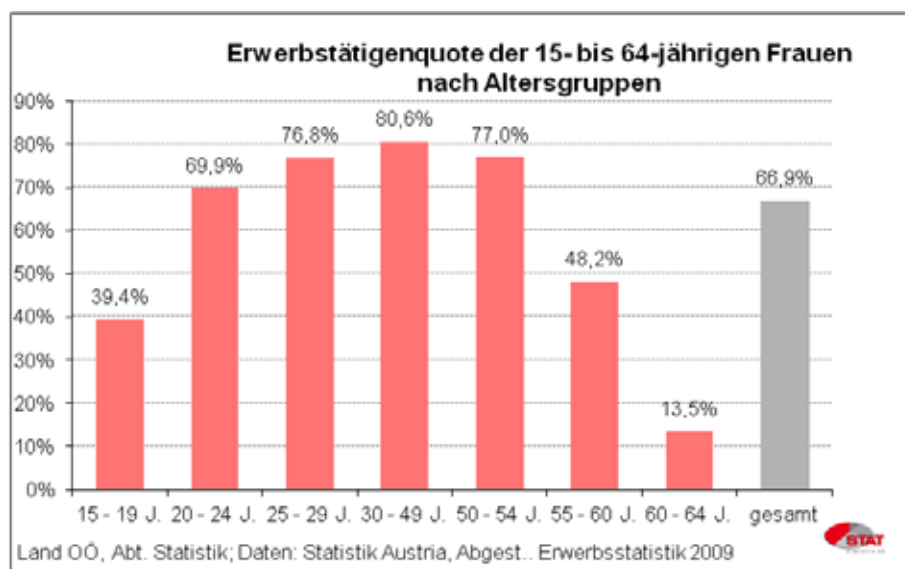
Strategische Relevanz - Ausgangssituation und Datenbasis

Bereits seit Jahren ist eine Zunahme der Erwerbsquote der Frauen festzustellen. Die Erwerbstätigenquote der Frauen in Oberösterreich beträgt im Jahr 2009 auf Basis der Abgestimmten Erwerbsstatistik 66,9 Pro-

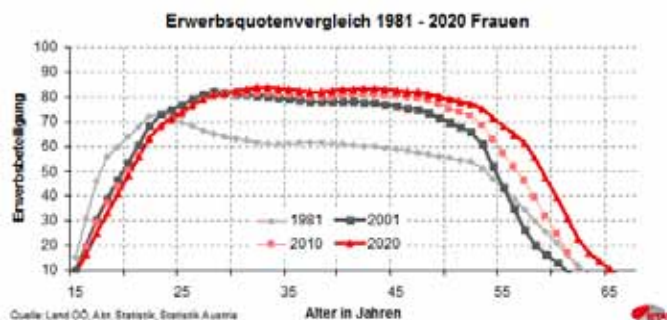
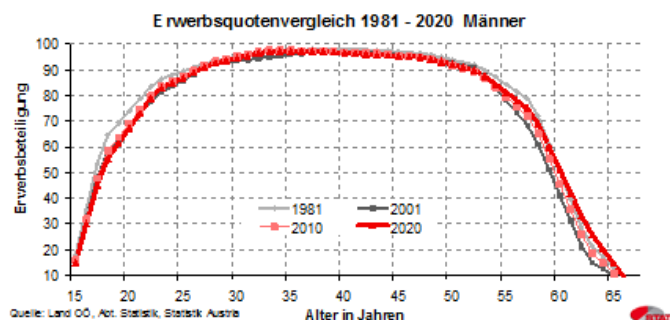
zent, während die Quote bei Männern über 80 % beträgt. Aus strategischer Sicht ist die Heranführung der Erwerbsquote von Frauen an die der Männer das Ziel.



Das steigende Qualifikationslevel von Frauen und die höhere Erwerbsneigung der jüngeren Jahrgänge tragen dazu bei.



Bislang haben die zunehmende Erwerbsbeteiligung und Qualifikation von Frauen jedoch nicht zu einer signifikanten Gleichstellung der Geschlechter geführt. Dieser noch vorhandene Gap bietet den strategischen arbeitsmarktpolitischen Interventionsrahmen.



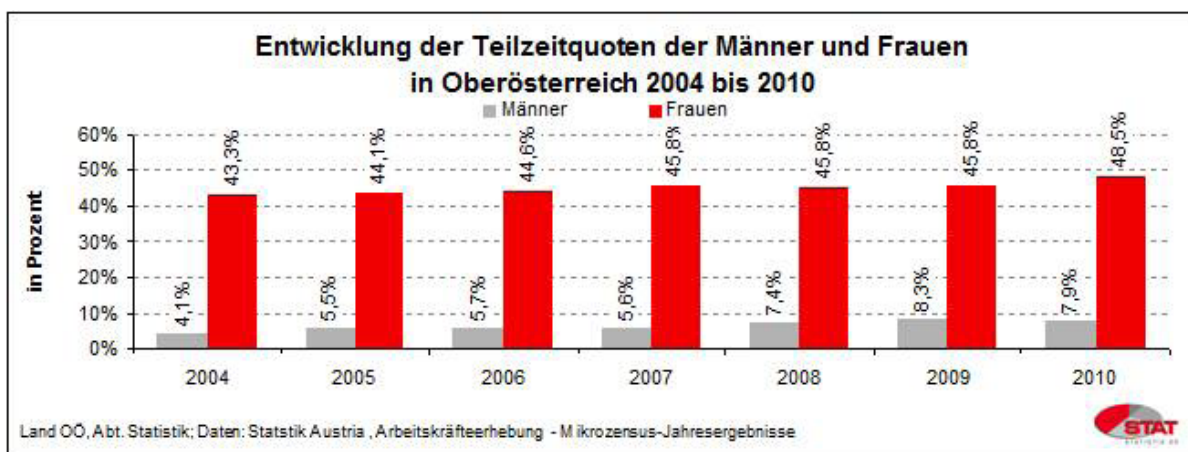
Aus dem regionalen Blickwinkel betrachtet, gestaltet sich das Potenzial differenzierter. Auffällig ist, dass in einigen ländlichen Regionen die Erwerbsquote der Frauen höher ist als in den Zentralräumen. Dies ist auch auf den höheren Teilzeitanteil zurückzuführen.

Erwerbstätigenquote der Frauen ab 15 Jahren in den öö. Bezirken nach Altersgruppen – %-Anteil an der Wohnbevölkerung

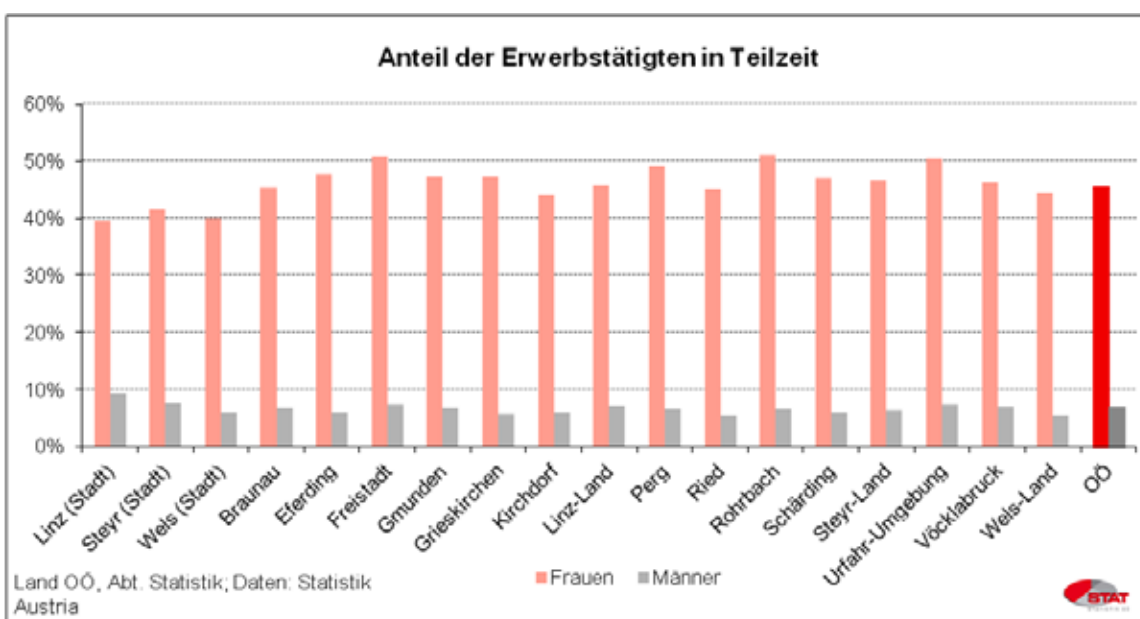
Bezirke	Altersgruppen							gesamt
	15 - 19 J.	20 - 24 J.	25 - 29 J.	30 - 49 J.	50 - 54 J.	55 - 60 J.	60 - 64 J.	
Oberösterreich	39,4	69,9	76,8	80,6	77,0	48,2	13,5	66,9
Linz (Stadt)	35,2	64,4	73,7	77,9	74,5	45,3	11,6	64,0
Steyr (Stadt)	33,1	60,1	67,3	74,7	72,7	44,7	11,1	59,8
Wels (Stadt)	35,8	65,1	71,5	76,6	73,4	45,2	10,5	62,8
Braunau am Inn	39,9	71,9	76,6	79,6	74,3	47,0	13,7	66,4
Eferding	42,0	70,2	77,3	83,4	80,0	48,2	15,3	69,0
Freistadt	48,1	77,0	79,1	82,6	78,4	50,6	17,3	70,5
Gmunden	36,7	67,7	79,4	81,0	75,9	46,6	13,1	66,0
Grieskirchen	40,9	71,1	80,1	82,0	79,5	51,1	14,2	68,6
Kirchdorf a. d. Kr.	41,2	74,9	76,2	82,2	78,8	50,8	13,9	68,2
Linz-Land	37,9	68,8	75,7	82,0	78,9	48,2	12,5	67,5
Perg	41,8	73,2	78,1	80,7	77,6	48,2	15,3	68,3
Ried im Innkreis	41,3	70,1	78,3	80,8	78,5	49,4	15,5	67,9
Rohrbach	42,4	75,2	80,8	82,4	78,8	53,0	17,5	69,9
Schärding	42,8	71,6	74,7	78,9	74,1	47,1	17,2	66,2
Steyr-Land	36,2	71,3	80,1	83,0	77,2	50,8	13,3	67,9
Urfahr-Umgebung	37,5	73,5	81,4	85,4	81,8	52,8	15,0	70,9
Vöcklabruck	40,0	70,3	77,8	78,2	75,8	47,2	11,9	65,6
Wels-Land	41,5	72,6	78,9	83,0	80,9	50,0	14,1	69,2

Datenquelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2009

Neben der Erhöhung der Erwerbsquoten stellen auch die Stabilisierung bzw. Verringerung der Anteil von Teilzeiterwerbstätigkeit sowie der stärkere Anteil von Frauen in nicht-traditionellen Berufen wesentliche Hebel dar. In den zentralen Handlungsfeldern sind förderliche Aspekte beschrieben, die es in den nächsten Jahre konsequent zu forcieren gilt.



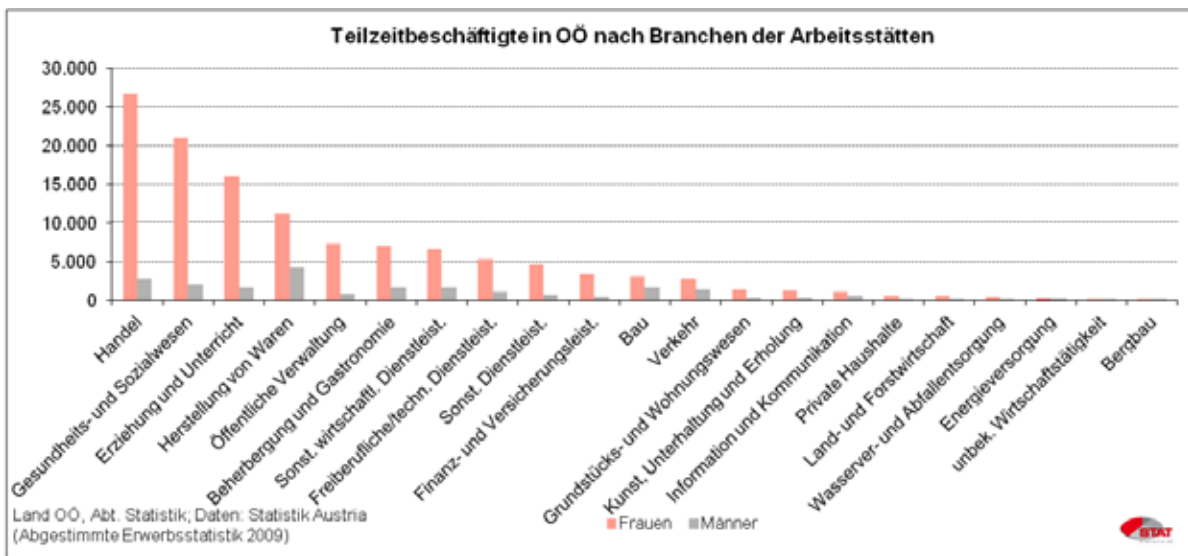
Wesentliches Entwicklungspotenzial liegt in der arbeitszeitbezogenen Unterbeschäftigung von Frauen im Vergleich zu Männern. Generell ist die Teilzeitquote in Oberösterreich gestiegen. Nach Vorarlberg weist OÖ im Österreich-Vergleich die höchste Teilzeitquote auf.



Ein differenziertes Bild der Teilzeiterwerbstätigkeit ergibt sich in der Aufschlüsselung nach Regionen. Eine wesentliche Grundlage zur Einbeziehung der Frauen in den Arbeitsmarkt bilden Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf begünstigen und die Chancengleichheit von Mann und Frau fördern. Vor allem in

ländlichen Regionen gilt es, die Zugänge zur Ausweitung des Arbeitszeitvolumens für Frauen zu verbessern.

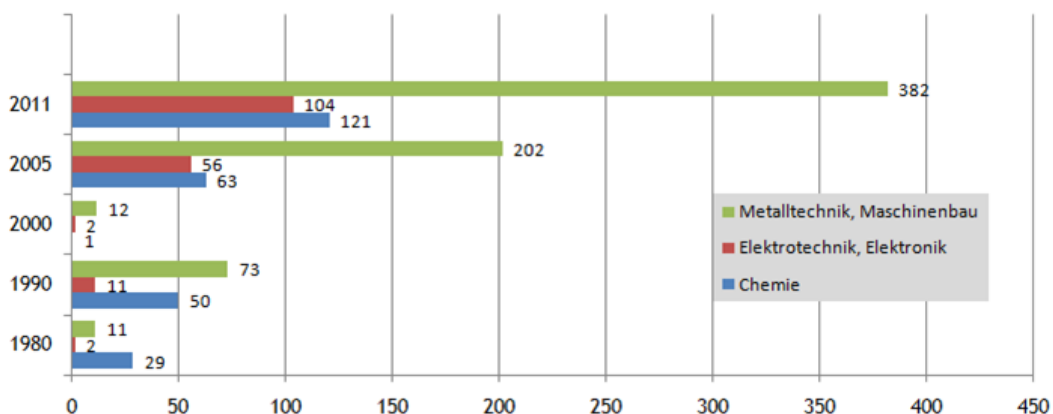
Nach Branchen betrachtet ergibt sich in Feldern mit besonders hohem Frauenanteil eine entsprechende Gewichtung des Teilzeitanteils.



Ein wesentliches Aktionsfeld zum Aufbrechen der Segregation am Arbeitsmarkt bilden die Zugänge zu nicht traditionellen Berufsfeldern. Dazu gilt es, junge Frauen frühzeitig auch für naturwissenschaftliche und technische Berufe zu gewinnen, in denen der Fachkräftemangel voraussichtlich besonders deutlich zum Tragen

kommen wird. Sowohl in technischen Lehrberufen, in technisch-orientierten berufsbildenden Schulen und im universitären Bereich ist ein großer Aktivierungsgap vorhanden. Als Beispiel werden hier der Anteil von Mädchen in technischen Lehrberufen und der Anteil von Frauen in technischerorientierten Studienrichtungen angeführt.

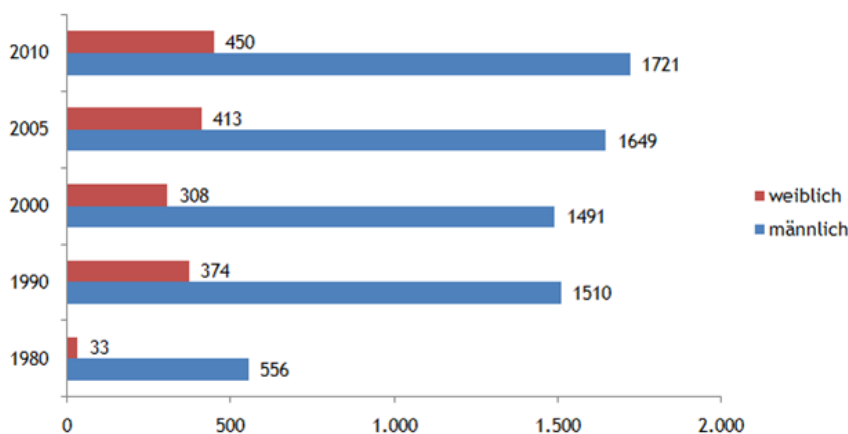
Mädchen in technischen Lehrberufen im Vergleich (OÖ)



Quelle: WKOÖ, 2012

Im Bereich der Lehrlingsausbildung ist nach Information der WKOÖ bereits ein positiver Trend erkennbar, dennoch ist noch viel Aufklärungsarbeit zu leisten.

Entwicklung der weiblichen Absolventinnen an technischen Schulen (OÖ)



Quelle: WKOÖ, 2012

In den technischen orientierten Schulausbildungen kam es in den 80er Jahren zu einem großen Sprung. Seitdem setzt sich der positive Trend in zu-

nehmend abgeflachter Form fort. Auch im Bereich der universitären Ausbildung ist im Zehnjahresvergleich der Zuwachs vergleichsweise moderat.

Anzahl der inl. ord. Studierenden im Bereich Technik an öffentl. Universitäten - Herkunftsbundesland OÖ

WS	absolut			Anteil in %		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
2000/01	5.036	881	5.917	85,1%	14,9%	100,0%
2005/06	4.525	928	5.453	83,0%	17,0%	100,0%
2006/07	4.564	961	5.525	82,6%	17,4%	100,0%
2007/08	4.708	1.005	5.713	82,4%	17,6%	100,0%
2008/09	4.774	1.026	5.800	82,3%	17,7%	100,0%
2009/10	4.846	1.044	5.890	82,3%	17,7%	100,0%
2010/11	4.896	1.044	5.940	82,4%	17,6%	100,0%

Anzahl der inl. ord. Studierenden im Bereich Technik an Fachhochschulen - Herkunftsbundesland OÖ

WS	absolut			Anteil in %		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
2000/01	1.076	176	1.252	85,9%	14,1%	100,0%
2005/06	1.761	447	2.208	79,8%	20,2%	100,0%
2006/07	1.780	449	2.229	79,9%	20,1%	100,0%
2007/08	1.784	442	2.226	80,1%	19,9%	100,0%
2008/09	1.831	474	2.305	79,4%	20,6%	100,0%
2009/10	1.980	501	2.481	79,8%	20,2%	100,0%
2010/11	2.035	540	2.575	79,0%	21,0%	100,0%

Q: Statistik Austria, Hochschulstatistik

Der demographische Wandel bietet in den nächsten Jahren große Chancen für eine noch stärkere Teilhabe und Chancenverbesserung von Frauen am Erwerbsle-

ben. Im Rahmen der Strategie Arbeitsplatz 2020 bilden Frauen somit eine zentrale zukünftige Potenzialgruppe.

Strategische Handlungsfelder

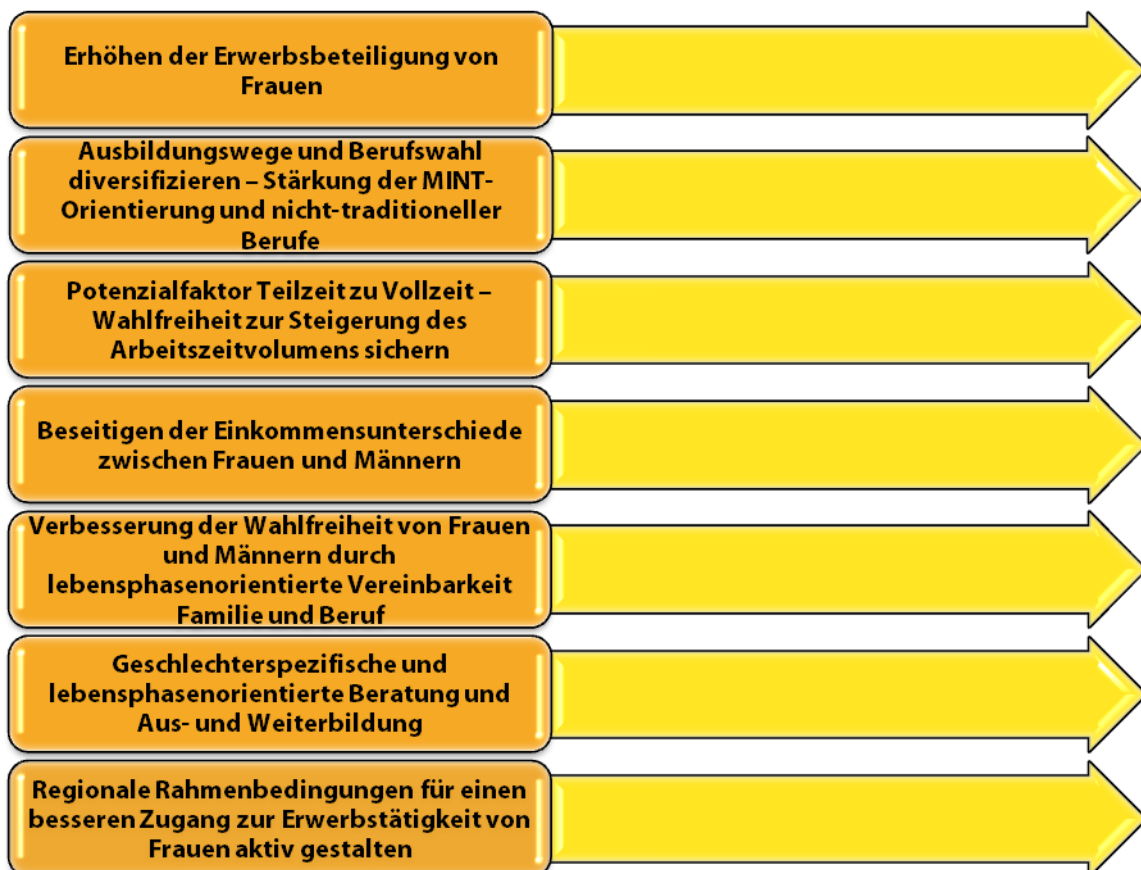
VISION

Frauen stellen einen bedeutenden Faktor am Arbeitsmarkt dar. Die Entwicklung der Erwerbskurve im direkten Vergleich zeigt, dass quantitativ die Ausweitung des Erwerbspersonenpotenzials auch in den letzten Jahren sehr stark durch die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen geprägt war. Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen leistet bis zum Jahr 2020 einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Oberösterreich. Die Steigerung des Zugangs zum Erwerbsleben erfordert gemeinsame Schritte, die insgesamt die Wahlfreiheit von Frauen im Zugang zum Erwerbsleben erhöhen. Die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit Familie und Beruf, das Ausweiten des beruflichen Spektrums durch den Abbau geschlechtsspezifischer Segregation und die verbesserte Teilhabe in einkommensstärkeren Branchen und Berufszweigen sind dabei wesentliche Hebel. Gleichzeitig gilt es auf der Seite der Unternehmen attraktive Rahmenbedingungen zu bieten, um die Durchlässigkeit von Karrierewegen in nicht-traditionelle Berufe zu ermöglichen. Damit zukünftig noch mehr Frauen in Oberösterreich als

Fachkräfte tätig sind, muss die Qualifizierung von Frauen einen besonderen Stellenwert einnehmen. Die aktive Arbeitsmarktpolitik leistet hier einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung der horizontalen und vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt. Im hohen Teilzeitanteil von erwerbstätigen Frauen liegt zusätzliches Potenzial durch die Ausweitung des Arbeitszeitvolumens, das durch betriebliche und überbetriebliche Rahmenbedingungen zur Erhöhung der Wahlfreiheit aktiviert werden kann. Die Aktivierung des zusätzlichen Potenzials der Frauen für den Arbeitsmarkt verlangt bedarfsgerechte Maßnahmen auf verschiedensten Ebenen. Die Strategie benötigt zur Zielerreichung weitere konkretisierende Umsetzungsschritte und eine breite Beteiligung. Arbeitsplatz OÖ 2020 ist ein arbeitsmarktpolitisches Strategiepapier der Paktpartner und hat Empfehlungscharakter, trägt aber auch wesentlich zur Sensibilisierung und Verknüpfung mit anderen Politikbereichen bei. Im Landesdirektorium des Arbeitsmarktservice OÖ wurden Leitsätze mit strategischer Relevanz formuliert, die an dieser Stelle als Prämissen einfließen:

- >> Sowohl Männer als auch Frauen profitieren von einer stärkeren Mischung der Berufsfelder zwischen den Geschlechtern.
- >> Teilzeit ermöglicht die Berufsunterbrechungen so kurz wie möglich zu halten. Unterstützungsangebote sollen Teilzeit Arbeitenden rechtzeitig die Chance Richtung Vollzeitbeschäftigung eröffnen.
- >> Mehr Auswahl bei Kinderbetreuungsangeboten bietet optimale Entwicklungsmöglichkeiten für Mädchen und Buben. So haben Mütter und Väter bessere Chancen auf die Fortsetzung ihrer Berufstätigkeit.
- >> Der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen stellt eine Herausforderung dar. Andere europäische Regionen gehen erfolgreiche Wege. Wir wollen gute Vorgangsweisen nach Oberösterreich bringen.

Übersicht Handlungsfelder



Handlungsfeld – Erhöhen der Erwerbsbeteiligung von Frauen

Oberösterreich weist in der abgestimmten Erwerbsstatistik für das Jahr 2009 im Österreichvergleich die höchste Erwerbstätigenquote bei Frauen mit 66,9 % auf. Der Österreichdurchschnitt liegt bei 63,9 %. Die Differenz zu der höheren Erwerbstätigenquote bei Männern liegt bei 10,7 %. Das Europa 2020 Ziel, die Beschäftigungsquote der 20 – 64 jährigen Erwerbsbevölkerung auf 75 % zu heben, lenkt das Hauptaugenmerk auf das zusätzliche Potenzial von Frauen. Im Hinblick auf die stark steigende Bildungsbeteiligung von Frauen dürften angesichts der Entwicklung zur wissensbasierten Industrie- und Dienstleistungswirtschaft die zukünftigen Beschäftigungschancen von Frauen steigen. Für das traditionell starke Industriebundesland Oberösterreich bedeutet diese Entwicklung die

noch stärkere Ausrichtung der Arbeitsplatzmöglichkeiten auf die Aktivierung der Potenziale von Frauen. Das Zusammenwirken vieler Faktoren trägt dazu bei, die Voraussetzungen für die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu verbessern. Die Aktivierung von NeueinsteigerInnen, UmsteigerInnen und WiedereinsteigerInnen entlang der Lebens- und Familienphasen erfordert qualifizierte Beratung und spezifische, den Bedürfnissen angepasste Aus- und Weiterbildung seitens der Arbeitsmarktpolitik sowie flankierende Maßnahmen aus relevanten Politikbereichen, in denen die Rahmenbedingungen für die berufliche Teilhabemöglichkeit gestaltet werden. Auf die unterschiedlichen Zugangsbarrieren und Disparitäten in urbanen Räumen und ländlichen Gebieten ist hier besonders Bedacht zu nehmen.

Handlungsfeld – Ausbildungswege und Berufswahl diversifizieren – Stärkung der MINT-Orientierung und nicht-traditioneller Berufe

Die vermehrte Qualifikation von Frauen in nicht-traditionelle Berufe, vor allem in sehr männerdominierten Berufsfeldern, ist seit Jahren vordringliches arbeitsmarktpolitisches Ziel. Dies wird vor allem präventiv durch die Diversifizierung in der Wahl der Berufsausbildung erreicht. Das Aufweichen tradierter beruflicher Segregation und die Erweiterung des Berufsspektrums für Frauen sichern die zukünftige Fachkräftebasis. Dies erfordert positive Kommunikation und vor allem die Vermittlung von Rollenbildern mit Vorbildwirkung. Das technische Spektrum umfasst nicht nur „Technik“ im Kernbereich sondern auch jene Berufe, die im weitesten Sinne als MINT-Berufe definiert werden. Die MINT-Berufe umfassen die Bereiche Mathematik, Informationstechnologie, Naturwissenschaft und Technik. Viele Firmen, die bereits aktiv Frauen und Mädchen begeistern konnten, bezeugen sehr positive Erfahrungen.

Wirkungsorientierung, Bündelung und Sichtbarmachung der Technik-Initiativen

Die strategische Steuerung vieler Aktivitäten und Maßnahmen und verbesserte Abstimmung und Durchlässigkeit erfordert die Bündelung der Kräfte. Derzeit laufen in Oberösterreich 49 Initiativen zu „Jugend in die Technik“, viele davon zielen primär auf die höhere Beteiligung von Mädchen in der Technik ab. Die Sichtbarmachung der Initiativen, die Sicherung deren nachhaltiger Wirkung und effiziente Abstimmung sind ein großes Thema. In präventiver Hinsicht führt die richtige Entscheidung bei der ersten Berufswahl zu höherer Flexibilität und auch attraktiverem Einkommen. Auch die Einbindung der Eltern und spezifisch der Mütter möglichst zu Beginn des Bildungsprozesses, also bereits im Kindergarten oder in der Volksschule, muss stärker gewährleistet werden.

Neue Modelle wie der Junior-girls-day werden bereits pilotiert. Im Zuge dessen wird eine Berufsbroschüre für Eltern erstellt und Kinder bekommen einen Technik-Pass. Die Initiativen sind stark mit den strategischen Innovationsprogrammen des Landes OÖ verlinkt. Um die Entwicklung zu beobachten, wird die Erreichbarkeit durch Technik-Initiativen im Pflichtschulbereich betrachtet. Die Ausweitung des Angebotes für PflichtschülerInnen hat strategische Relevanz und muss ein operatives Ziel sein. Technik in einem flächendeckenden Angebot begreifbar zu machen, ist anzustreben.

Beobachtung der Entwicklung der SchülerInnenzahlen in technisch-orientierten Berufsausbildungen

Ebenfalls strategisch zu beobachten ist die Entwicklung der Anzahl der Mädchen, die in technisch-orientierte Lehrstellen bzw. in eine technische sekundäre oder tertiäre Berufsausbildung eintreten. Die Wirksamkeit der Initiativen im Bereich der schulischen und vorschulischen Systeme bzw. Berufsinformation und Berufsorientierung ist längerfristig zu betrachten. Sämtliche schulischen und vorschulischen Initiativen zur Förderung der Technikorientierung in der Berufswahl unterstützen aktiv die nicht-traditionelle Berufsorientierung. Als nicht-traditionelle Berufe werden jene definiert, die traditionell stark männlich dominiert sind. Insgesamt lässt sich mittel- bis langfristig durch die Bündelung der Daten die Wirkung der Initiativen in ihrer Gesamtheit darstellen.

Alternative Berufsorientierung und durchlässigere Ausbildungen in nicht-traditionelle Frauenberufe

Traditionelle Berufsausbildung benötigt eine flexiblere Gestaltung der Ausbildungswege, um Barrieren und Vorurteile abzubauen. Auch eine höhere Durchlässigkeit in der Gestaltung der Systeme trägt zu mehr Diversität in der Berufswahl bei. Hinzu kommt der steigende Stellenwert der Berufsorientierung in der Schule im Hinblick auf die arbeitsmarktpolitische Relevanz der Ausbildung. Die aktive Beteiligung von Schulen an attraktiven unternehmensbezogenen Projekten und Modellen, die einen persönlich praktischen Einblick in alternative Berufswelten bieten, hat steigende Bedeutung. Alternative Berufsorientierung ist eine wichtige Beeinflussungstaktik. Das Sichtbarmachen von Berufen anhand der Arbeit mit Beispielen und Bildern ist sehr wichtig.

Da die primäre Segregation beim Eintritt in die Ausbildung erfolgt, ist eine präventive Herangehensweise zu wählen. Die Beeinflussung in der 6. – 8. Schulstufe wirkt langfristig. Generell steckt noch viel Potenzial in der Berufsorientierung. Das Multiplizieren und Verstärken von Initiativen in der Unterstufe wäre ein nächster Schritt, da insgesamt die möglichst frühe und auch spielerische Auseinandersetzung mit dem Thema Technik verstärkend wirkt. Qualitätsstandards in der Berufsorientierung müssen vereinheitlicht werden. Die zielgruppenorientierte, didaktische Aufbereitung und glaubhafte Ansätze bieten eine Möglichkeit zur Kurskorrektur. Insgesamt können durch die Modularisierung von Ausbildungssystemen Lenkungseffekte durch leichtere Übergänge entlang des Erwerbspfadens ermöglicht werden. Die Bereitschaft zum Wechsel bei der 2. oder 3. beruflichen Veränderung ist ebenfalls aktiv zu unterstützen.

Individuelle betriebliche Zugänge für Frauen in technischen Ausbildungen verbessern

Ja, wenn das Potenzial vorhanden ist, braucht es Rahmenbedingungen auf betrieblicher Ebene, um tatsächlich die Zugänge auch zu schaffen. Hier geht es weniger um technische oder sanitäre Voraussetzungen, die ja ohnedies in vielen Betrieben vorhanden sind, sondern vielmehr um den ersten Schritt. Auch der Betrieb betritt Neuland. Positive Beispiele können hier verstärkende Bewusstseinsbildung erzeugen. Gerade auf regionaler Ebene sind hier innovative Zugänge möglich. In spezifischen Kontexten wirken räumliche und infrastrukturelle Gegebenheiten stark auf die individuelle Situation ein. Das Thema Vereinbarkeit und/oder der Zugang zu Ausbildungsangeboten oder zur Arbeitsstätte stellen in vielen Regionen ebenso eine Herausforderung dar wie die Erstellung individueller Bildungspläne. Es bedarf einer stärker individualisierten Herangehensweise zwischen Frau, Betrieb und Umfeld.

Vice-Versa - Männer in Ausbildungen in Sozial- und Gesundheitsberufen

Die umgekehrte Form der beruflichen Segregation, der niedrige Anteil von Männern in Sozial- und Gesundheitsberufen, konnte bislang ebenfalls nicht aufgebrochen werden. Aufgrund der zu erwartenden quantitativen Steigerungen in diesen Berufsfel-

dern gilt es, die geschlechterneutrale Zugangswahrscheinlichkeit aktiv zu erhöhen. Arbeitsmarktpolitisch gesteuert wird hier seitens des AMS zum Beispiel durch die Schaffung spezieller Qualifizierungsangebote für Männer im Bereich der Sozial- bzw. Gesund-

heitspädagogik (z.B. Ausbildung zum Kindergartenpädagogen). Die Lehrgänge wenden sich primär an Männer, offene Plätze werden mit Frauen besetzt.

Handlungsfeld – Potenzialfaktor Teilzeit zu Vollzeit – Wahlfreiheit zur Steigerung des Arbeitszeitvolumens sichern

Mit einem Anteil von 45,6 Prozent ist die Teilzeitquote bei Frauen im Oberösterreichschnitt im Vergleich zu 6,9 Prozent bei Männern gemäß abgestimmter Erwerbsstatistik der Statistik Austria eklatant höher. Aufgrund der Wahlfreiheit des Arbeitszeitvolumens bedarf es vor allem Rahmenbedingungen, die es all jenen ermöglicht, das Arbeitsvolumen zu erhöhen, die unfreiwillig in TZ-Beschäftigung stehen – hier liegt auch das arbeitsmarktpolitische Potenzial. Vielfach besteht der Wunsch nach Teilzeit. Für viele Betriebe bildet auch die Organisation von Teilzeitbeschäftigung bei einem hohen Frauenanteil eine große Herausforderung. Laut letzter verfügbarer Teilerhebung der Abteilung Statistik des Landes OÖ betrug der Anteil von Frauen, die unfreiwillig teilzeitbeschäftigt sind, im Jahr 2008 ca. 18.000 Frauen – ein nicht unbeträchtliches Potenzial.

Die Rahmenbedingungen für Wahlfreiheit sind zentrale Einflussfaktoren für jene, die gerne mehr arbeiten möchten, aber aus verschiedensten Gründen nicht können. Einige zentrale Handlungsfelder sind explizit in der Strategie angeführt. Insgesamt braucht es noch viel Bewusstseinsbildung im Hinblick auf die Auswirkungen von dauerhafter Teilzeitbeschäftigung während der gesamten Berufslaufbahn. Bei all jenen, die freiwillig in Teilzeit bleiben, hat das Arbeitszeitvolumen große Auswirkungen auf das Lebenseinkommen und damit verbundener sozialer Versicherungsleistungen.

Die Beobachtung der Teilzeitbeschäftigung ist als Steuerungsziel definiert. Auch die Entwicklung in den Bezirken und Branchen wird betrachtet. Die Beeinflussbarkeit ist von vielen Faktoren abhängig. Die Gründe für Teilzeit sind ebenso komplex. Neben dem Faktor Kinderbetreuung ist auch die Betreuung pflegender Angehöriger unbedingt mit einzubeziehen. Die Be-

treuungskette bei Frauen endet nicht nach der Kinderbetreuung, sondern umfasst den Generationenzyklus. Den Betreuungskontext nur auf Kinder zu reduzieren wäre nicht zielführend – hier kann durchaus von lebensphasenbezogener Betreuung gesprochen werden.

Insgesamt können verschiedene Hebel dazu beitragen, zumindest den Teilzeitanteil bei Frauen nicht noch mehr wachsen zu lassen bzw. den Unterschied zu den Männern zu verringern. Die Aufweichung der Segregation und die Vereinbarkeit Familie und Beruf sind in dieser Hinsicht zentrale Handlungsfelder. Die Qualifizierung von Frauen in Branchen, die unterdurchschnittliche Teilzeitanteile haben, ist zu forcieren.

Zusammenfassend wird festgehalten, dass echte Wahlfreiheit gewährleistet werden soll, um die Durchlässigkeit von Teilzeit zu Vollzeit zu ermöglichen. Erst dies ermöglicht Handlungsoptionen und den Aufbau einer dauerhaft existenzsichernden Arbeit.



Foto: © AMS / Petra Spidla

Beseitigung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht sind das Erreichen von mehr Einkommensgerechtigkeit zwischen Männern und Frauen und die damit verbundene Verringerung des Gender-pay-gap eng an die Erhöhung des Zugangs von Frauen in attraktive zukunftsfähige Berufsfelder gekoppelt. Die Ist-Situation ist in ihrer kumulierten Dimension auf mehrere Einflussfaktoren zurückzuführen. Faktoren wie die Tätigkeit nach Branche, Alter, traditionelle Rollenbilder, Unterbrechungen, Arbeitszeitverteilung und auch die Raumdimension im Hinblick auf Mobilität bezüglich des Zugangs zum Arbeitsplatz wirken auf die Situation ein. Gelingt es vermehrt, Frauen in Zukunftsfeldern zu qualifizieren, in technisch-orientierten Berufen zu beschäftigen und auch die Wahlfreiheit zur Ausweitung des Arbeitszeitvolumens zu erhöhen, leisten diese Handlungsfelder einen wichtigen Beitrag zur Steigerung des Fraueneinkommens.

Dies ermöglicht Frauen in weiterer Folge eine nachhaltige Existenzsicherung und mehr wirtschaftliche Unabhängigkeit, da die Entlohnung zum Großteil traditionell bedingt höher angesetzt ist als in typischen Frauenberufen.

Im Pakt für Arbeit und Qualifizierung 2012 wird bereits auf die Chancen durch die Veränderungen der Struktur der Erwerbstätigen und der einhergehenden Fachkräfteknappheit und die damit verbundenen vermehrten Arbeitsmöglichkeiten für Frauen in jenen Branchen Bezug genommen. Im strategischen Beobachtungskontext sind die begleitende Betrachtung der geschlechterspezifischen Einkommensentwicklung beziehungsweise tiefergehende Analysen relevant.

Handlungsfeld – Verbesserung der Wahlfreiheit von Frauen und Männern durch lebensphasenorientierte Vereinbarkeit Familie und Beruf

Arbeitsmarktpolitik wirkt nicht unmittelbar auf die Infrastrukturplanung in den Gemeinden ein. Das Angebot von Kinderbetreuungsstrukturen ist eine politische Aufgabe. Die Hebelwirkung der Kinderbetreuung zur Erhöhung der Wahlfreiheit ist eindeutig eine sehr große. Die Vereinbarkeit Familie und Beruf ist ein Schlüsselfaktor zur Hebung der Erwerbsbeteiligung. In Kombination mit bedarfsgerechten arbeitsmarktpolitischen Ansätzen und der Förderung der Familienorientierung in Unternehmen entstehen sinnvolle Synergien und Verstärkungseffekte durch zusätzliche Hebelwirkungen. Durch echte Wahlfreiheit wird die Henne-Ei Problematik in der bedarfsgerechten Angebotsbereitstellung gelöst, an der sich in der Realität die Grenzen der Wahlfreiheit manifestieren.

Jene Länder, in denen Familie und Beruf bestmöglich vereinbar ist, beweisen durch eine höhere Erwerbsquote und eine höhere Geburtenrate, dass dieser

Hebel sehr wirkungsvoll ist. In skandinavischen Ländern ist Kinderbetreuung eine Selbstverständlichkeit, zum Teil ist auch ein Rechtsanspruch gegeben.

Zur Ermöglichung einer schnellen Rückkehr in den Beruf ist der Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten für unter-3-Jährige von hoher Bedeutung. Neue Modelle und flexible Formen, die auch für Betriebe attraktive Möglichkeiten darstellen, bekommen einen höheren Stellenwert. Sie tragen dazu bei, Frauen eine schnelle Rückkehr in den Beruf zu ermöglichen. Auch Betriebe haben zunehmend hohes Interesse im Hinblick auf die stärkere Bindung der Mitarbeiterinnen an das Unternehmen.

Zur Beobachtung der Entwicklung in Oberösterreich können für den vertieften internen Review-Prozess je nach Verfügbarkeit folgende weitere Indikatoren herangezogen werden: (Auswahl)

- >> Kindertagesheimstatistik - Betreuung unter 3-Jähriger – Quote für Ausbauplan vorhanden – Blickwinkel auf betreute Kinder (Land OÖ)
- >> Kinderbetreuungsatlas – Gemeinden im Blickwinkel (AKOÖ)
- >> Inanspruchnahme Kinderbetreuungsgelder - Bundesdaten
- >> Bestand an KinderbetreuungsgeldbezieherInnen – Relation jährliche Geburtenzahl – (Bundesdaten)
- >> Änderung beim einkommensbezogenen Kinderbetreuungsgeld – Auswahl der Sorte ist abhängig von Dauer – mehrere Varianten
- >> Väter-Karenz - Entwicklung

Innovative Angebote für Frauen in Karenz – schnelle Rückkehr in den Beruf ermöglichen

Interessant ist die Frage, wie viele Frauen nach Auslaufen der Karenz in OLF-Status (Out-of-labour-force) verweilen. Jenes Potenzial, welches nicht zur Vormerkung beim AMS registriert ist, bildet eine stille Arbeitsmarktreserve. Informationsdefizite zum Berufswiedereinstieg sind offensichtlich vorhanden, gemäß der letzten Mikrozensusergebnisse von Statistik Austria würden ca. 11.000 Frauen in OÖ gerne arbeiten. Eine spezielle Zielgruppe bilden hier junge Frauen mit Migrationshintergrund. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht haben Schulung und Arbeitsaufnahme von WiedereinsteigerInnen hohe Priorität. Hier zielen die zukünftigen Aktivitäten vermehrt darauf ab, einen möglichst kurzen Einstieg zu gewährleisten. Eine raschere Wiederaufnahme reduziert die Karenzzeit, bedingt aber auch entsprechende Rahmenbedingungen im Umfeld und auf betrieblicher Ebene.

Bedarfsgerechte alternative Organisation von Kinderbetreuung

Zur stärkeren Bindung von Frauen nach der Babypause ans Unternehmen gibt es auch seitens der Unternehmen eine zunehmende Offenheit, in der Organisation von Kinderbetreuung neue Wege zu gehen. Die Förderung

innovativer Modelle auf betrieblicher Ebene, betriebsübergreifende Angebote und auch die Zusammenarbeit von Gemeinden und Betrieben im Sinne einer Public-Private-Partnership sind zu forcieren. Die Spielräume für betriebliche Modelle der Kinderbetreuung sind in hohem Maß ausbaufähig. Die Sichtbarmachung von bereits erfolgreichen Initiativen mit guter Beispielwirkung unterstützt ebenfalls auf Ebene der Bewusstseinsbildung.

Entwicklung der Väterkarenz

Aspekte wie die Förderung von Väterkarenz, die damit verbundene Aufteilung der Arbeitszeit Frau/Mann in Betreuungsphasen und Mobilitätsfragen, spielen eine zunehmend wichtige Rolle. Auf betrieblicher Ebene sind familienorientierte, flexible und stärker individualisierte Arbeitszeitmodelle für beide Geschlechter erforderlich.

Alternative bedarfsgerechte Angebote für Lebensorganisation

Ein Aspekt, der bislang im Zuge der Vereinbarkeitsdiskussion stark vernachlässigt und perspektivisch enorm an Bedeutung gewinnen wird, ist die familiäre Organisation weiterer Pflegeaufgaben entlang der Lebensphasen. Die Betreuungskette fordert familiäre Systeme bis hin zur Pflege bedürftiger Älterer. Intelligente regionale Support-Systeme können einen flankierenden Beitrag zur besseren Vereinbarkeit Familie und Beruf auch in einer anderen Betreuungsphase leisten.

Handlungsfeld - Betriebliche Handlungskompetenz hinsichtlich Familienorientierung insgesamt stärken

Das Management von Karenzphasen und die Organisation des Wiedereinstiegs erfordern von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen eine hohe Flexibilität und die möglichst bedarfsgerechte Organisation für beide Seiten, damit der Berufswiedereinstieg nachhaltig gelingt. Familienorientierte Betriebe weisen eine um vieles höhere Rückkehrquote von Frauen auf. Die Organisation von Betreuung und Arbeitszeit muss bestmöglich abgestimmt werden. Betrieben, denen dies gelingt, weisen auch eine geringere Fluktuationsrate auf. Zur Erhöhung der betrieblichen Handlungskompetenz im Hinblick der Organisation der Rückkehr aus der Karenz ist bedarfsgerechte Arbeitszeitmodellent-

wicklung erforderlich. Im Hinblick auf die Attraktivität als Arbeitgeber ist das Thema familienfreundliches Unternehmen zentral. Hier liegt noch großes Potenzial bei Betrieben für Initiativen in verschiedener Hinsicht. Innovative und offene Unternehmen können sich als frauenförderndes Unternehmen hinsichtlich der Attraktivität als Arbeitgeber gut positionieren.

Neue Medien – neue Möglichkeiten nutzbar machen

Neue Kommunikationsformen schaffen ein zusätzliches Angebot und neue Mobilität. Zahlen aus der BRD belegen zum Beispiel, dass die Nutzung von Social Media und der Einsatz von mobilen Media Office Technologien die Arbeitsmarktbeteiligung speziell von Frauen positiv beeinflusst.

Handlungsfeld – Geschlechterspezifische und lebensphasenorientierte Beratung und Aus- und Weiterbildung

Wahlfreiheit, Individualisierung der Berufsverläufe und der Arbeitszeitorganisation, Orientierung in neue Berufsfelder – all diese Faktoren bilden Herausforderungen für effektive und zielorientierte Qualifizierung. Die Entwicklung von spezifischen Qualifizierungsangeboten, die möglichst nahe an den Bedürfnissen der beteiligten Schulungspartner liegen, erhöht die Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit in bestimmten Lebensphasen vor allem im Hinblick auf berufliche Um- und Neuorientierung. In den Angeboten seitens der Arbeitsmarktpolitik ist der Mitteleinsatz von

mindestens 50 % für Frauen vorgegeben. Dieses Ziel ist operativ aufgrund unterschiedlicher Zugänge von Männern und Frauen in Arbeitslosigkeit bzw. unterschiedlicher Kostenstrukturen in den Ausbildungsvarianten schwer zu erreichen und daher sehr ambitioniert.

Es gibt bereits auf operativer Ebene individuelle Pilotmodelle von Betrieben, die darauf abzielen, Frauen bedarfsgerecht in technischen Ausbildungen höher zu qualifizieren. Hier gilt es einen strategischen Rahmen zur Förderung innovativer Modelle zu standardisieren.

Handlungsfeld – Regionale Rahmenbedingungen für einen besseren Zugang zur Erwerbstätigkeit von Frauen aktiv gestalten

Das Arbeitskräftepotenzial schrumpft in den Regionen, vor allem in den peripheren Räumen. Zusehends fürchten Betriebe im ländlichen Raum um ihr Potenzial. Das Umfeld bzw. die regionale Infrastruktur werden somit zu wichtigen Standortfaktoren, um den Zugang von Frauen zum regionalen Arbeitsmarkt zu verbessern. Dies bedeutet eine massive Herausforderung für die Gemeindestrukturen in ihrer jetzigen Größenordnung und Struktur. Vor allem kleinere Gemeinden geraten vermehrt in doppelter Hinsicht unter Druck. Zum einen verordnet Budgetknappheit eine restriktive Finanzgebarung, zum anderen garantieren nur attraktive Standortfaktoren und regionale Rahmenbedingungen zur Erhöhung der Wahlfreiheit Wettbewerbsfähigkeit. Fragen der Erreichbarkeit von Krabbelstuben können zum Beispiel nicht mehr an den Gemeindegrenzen

halt machen. Es gilt die Kräfte bündeln und durch funktionale Kooperationen neue Ansätze zur Verbesserung der Rahmenbedingungen zu gewährleisten.

Regionale Mobilität und Zugang zum Arbeitsmarkt

Mobilität ist vielfach ein KO-Kriterium beim Zugang zum Beruf, dies vor allem im ländlichen Raum. Die Frage des Matchings stellt sich real bei Frauen in häufigerem Ausmaß als bei Männern. Firmen brauchen eben die richtigen Leute am richtigen Ort. Fehlendes Arbeitsangebot vor Ort bedeutet für Frauen, vielfach durch geringere Mobilität keinen Zugang zum Arbeitsmarkt zu haben. Die Arbeitsmarktrelevanz des öffentlichen Verkehrsinfrastrukturangebotes ist insgesamt sehr hoch.

Frauen - Blick in die Bezirke – regionale Herausforderungen und Handlungsfelder – die regionale Dimension



Aus dem regionalen Blickwinkel ist die Ermöglichung der Erwerbsteilhabe stark abhängig von der Verfügbarkeit regionaler Rahmenbedingungen im Zugang zum Arbeitsmarkt. Die lebenszyklusorientierte Vereinbarkeit Familie und Beruf ist vor allem im ländlichen Raum der zentrale Hebel, um die Durchlässigkeit am Arbeitsmarkt sicher zu stellen. Mobilität, Zu-

gang zu Aus- und Weiterbildung und arbeitsorganisatorische Voraussetzungen sind weitere wichtige Aspekte, die das Berufswahlspektrum erweitern und somit die berufliche Situation von Frauen positiv beeinflussen. Insgesamt werden speziell WiedereinsteigerInnen, gut ausgebildete Frauen in niederschweligen Jobs und Mädchen in der Berufswahlphase als Potenzialgruppen mit besonders hohem Entwicklungspotenzial von den regionalen ExpertInnen eingeschätzt.

Regionale Unterschiede ergeben sich vor allem im Hinblick auf die Struktur der Rahmenbedingungen

vor Ort und hier besonders für die AkteurInnen in der Regionalentwicklung. In ländlichen Räumen sind aufgrund der kleinbetrieblichen Struktur Arbeitsmöglichkeiten für gut qualifizierte Frauen nicht in dem Ausmaß vorhanden wie in zentraleren Räumen. Dieser Aspekt begünstigt die Abwanderung von Frauen nach Abschluss einer höheren Schule. In Hinblick auf die Diversifikation bei der Berufswahl ist hier hohes Handlungspotenzial vorhanden. Auch Vereinbarkeitsstrukturen für Kinder und für Pflegebedürftige sind tendenziell in dichter besiedelten Agglomerationsräumen besser aufgebaut. Hier wirken Urbanisierungstendenzen strukturell auf ländliche Räume ein. Die systematische Entwicklung relevanter Standortfaktoren in Kombination mit bedarfsgerechten arbeitsmarktpolitischen Angeboten bieten Ansatzpunkte für Kooperationen der regionalen HandlungsträgerInnen.

Verschiedenste Initiativen seitens regionaler Initiativgruppen, Gemeinden und Unternehmen leisten im Regionalkontext sehr wichtige Basisarbeit, diese darf nicht dem Wettbewerb um insgesamt knappere Ressourcen hintan gestellt werden. Der Prioritätensetzung in den Regionen kommt zunehmend Bedeutung zu. Folgende Themenschwerpunkte werden exemplarisch zusammengefasst und bieten eine kompakte Übersicht der qualitativen Einschätzungen der ExpertInnen aus den Regionen zu möglichen Ansätzen und Schwerpunktthemen.

>> **Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen:**

bedarfsgerechte Betreuungssysteme entwickeln und ausbauen, individuelle Betreuungsmodelle in Kooperation von Betrieben und Gemeinden forcieren, verlässliche, nicht jährlich wechselnde Angebote schaffen – Prämisse „Angebot schafft Nachfrage“

>> **Frauen in die Technik/Berufswahl:**

Viele einzelne Angebote vorhanden, die derzeit in Einzelfällen greifen; die Breitenwirkung muss erhöht werden, breiteren Zugang ermöglichen, Initiativen sollen längerfristigen Charakter haben und nicht im „Projektstatus“ bleiben

>> Wiedereinstieg:

Individuelle Arbeitszeitmodelle entwickeln, Qualifizierungsangebote nach zeitlicher Kapazität der Frauen und Bedarfe der Wirtschaft planen, ausbildungsadäquate Angebote.

>> Mobilität:

in ländlichen Räumen großer Handlungsbedarf, intelligente regionale Lösungen durch die arbeitsmarktbezogene Betrachtung des öffentlichen Verkehrs ermöglichen

>> Mädchen mit Migrationshintergrund:

wird als große Potenzialgruppe gesehen, zu wenig gezielte Angebote in den Regionen vorhanden, Zugang zu Zielgruppe über regionale Initiativen und Netzwerke ermöglichen, Bewusstsein bei Eltern und Betrieben flankierend erhöhen

Säule B - Fachkräfteprogramm

>> ZIELGRUPPE ÄLTERE

INDIKATORENSET - Säule B Fachkräfteprogramm - Zielgruppe Ältere

Strategisches Ziel (Basis – PAQ 2012)

Zielgruppe (n)	Strategisches Ziel	Zielindikator
Ältere Beschäftigte	<p>Wir halten Menschen in Oberösterreich länger in Beschäftigung und steigern das Erwerbspersonenpotenzial.</p> <p>Als dynamisches Ziel wird die Steigerung der Erwerbstätigenquote von Frauen um 0,3 % und von Männern um 1 % pro Kalenderjahr angepeilt. Bei Veränderungen der Pensionsregelungen erfolgt eine Anpassung des Ziels.</p> <p>Perspektive 2020: zusätzliches Arbeitskräftepotenzial: Frauen: 2.240 (pro Jahr 0,3 Prozentpunkte = ca. 280 Personen) Männer: 6.080 (pro Jahr 1 Prozentpunkte = ca. 760 Personen)</p>	<p>Erwerbsbeteiligung der Beschäftigten über 50 bei Frauen und über 55 bei Männern</p> <p>Ausgangswert für Review 2013 in Prozent: 2010 (Stichtag 31.10.2012)</p> <p>Aktueller Werte AES 2009: Frauen im Alter von 50 – 59: 63,8 % Männer im Alter von 55 – 64: 50,3 %</p> <p>Datenquelle: Statistik Austria - Abgestimmte Erwerbsstatistik (AES), Datenservice: Land OÖ Abteilung Statistik</p>

Steuerungsziele

Steuerungsziele dienen der Erreichung des strategischen Ziels

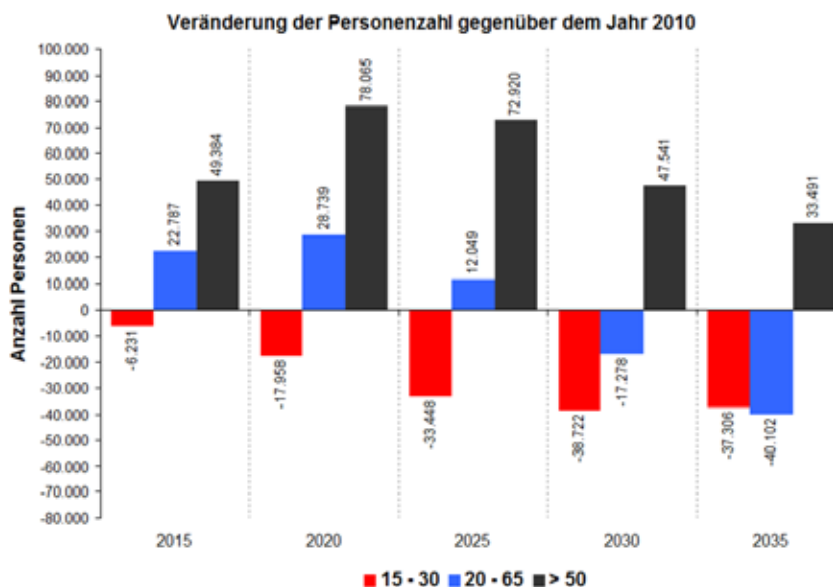
Zielgruppe (n)	Strategisches Ziel	Zielindikator
Arbeitslos gemeldete Männer und Frauen über 50	Wir erhöhen den Anteil jener Personen, die nicht aus Arbeitslosigkeit in die Pension eintreten und gestalten den Übergangsprozess in die Pension aktiv. Der Ausgangswert der Pensionszuerkennungen soll stabil gehalten werden.	Anteil der Männer und Frauen ab 50, die vor Eintritt in Pension AL gemeldet sind Ausgangswert 2011: Pensionszuerkennungen aus AL gesamt: 24,4 % Datenquelle: Pensionsversicherungsanstalt (PVA) – ab Datenverfügbarkeit Datenservice: AMS OÖ
Männer und Frauen über 45	Wir erhöhen den Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 45 bis 64 Jahren an beruflichen Weiterbildungsaktivitäten.	Anteil der Teilnahme von Erwerbstätigen über 45 Jahren an beruflicher Weiterbildung Sonderauswertung aus dem Strukturindikator Lebenslanges Lernen – Anteil beruflicher Kurse bei Erwerbstätigen Ausgangswert für Review 2013 in Prozent: 2012 (verfügbar 04/2013) 6,7 % (Männer: 6,6 %, Frauen 6,8 %) Datenquelle: Statistik Austria – Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Datenservice: Land OÖ Abteilung Statistik
Beschäftigte Männer und Frauen in OÖ Unternehmen	Wir erhalten die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit der Erwerbsbevölkerung auf hohem Niveau.	oö. Gesundheitsziel „Arbeitsplätze gesünder gestalten“ Bis zum Jahr 2020 setzen rund 10 Prozent der Unternehmen mit fünf bis 50 MitarbeiterInnen und rund 30 Prozent der Unternehmen ab 50 MitarbeiterInnen nachhaltig wirksame Maßnahmen zum Thema Gesundheit im Unternehmen. Die individuell auf den Betrieb abgestimmten Maßnahmen sind breit gefächert und in den Angeboten der Plattform-Mitglieder zu finden. Datenquelle: oö. Plattform BGF und Prävention (Koordination OÖGKK)
Unternehmen	Alle Partner/-innen des Netzwerkes „Älter werden. Zukunft haben!“ engagieren sich, dass bis 2020 pro Jahr 10 neue Betriebe mit den Generationenmanagement-Angeboten der PartnerInnen erreicht werden.	Anzahl der Mitgliedsbetriebe im Betriebsnetzwerk „Älter werden! Zukunft haben“. Alle Partner/-innen des Netzwerkes „Älter werden. Zukunft haben!“ transportieren die Netzwerkbotschaften bei ihren Aktivitäten mit den Betrieben mit und werben aktiv Betriebe für das Betriebsnetzwerk. Ziel ist es, die Angebote und Maßnahmen der Netzwerkpartner/-innen bekannt zu machen, die Durchlässigkeit der Angebote zu erhöhen und damit die individuellen Bedarfe vor allem kleinerer Betriebe zu decken. Ausgangswert 2012: 40 Betriebe Datenquelle: OÖ Netzwerk „Älter werden! Zukunft haben.“

Strategische Relevanz - Ausgangssituation und Datenbasis

In Österreich wurde die Frühpension vor allem in Zeiten der großen wirtschaftlichen Umbrüche und Krisen in den 80er Jahren als effektiver Weg gesehen, die Einstiegsmöglichkeiten der (damals noch) geburtenstarken Jahrgänge in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Aufgrund ökonomischer und arbeitsmarktpolitischer Herausforderungen herrschte breiter politischer Konsens. Seit diesen Jahren kam es zu keinem weiteren signifikanten Rückgang des realen Pensionsantrittsalters, jedoch auch nicht zu einer Anhebung. Aufgrund des demografischen Wandels bezogen auf die Altersstruktur der Bevölkerung

sind nun zukünftig völlig andere Rahmenbedingungen gegeben und der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen kommt eine neue Rolle zu. Die schrittweise Anhebung des Pensionsantrittsalters verringert staatlich subventionierte Pensionsleistungen an ältere Personen. Anstatt dessen werden die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit der älteren ArbeitnehmerInnen und die Wiedereingliederung von älteren Menschen, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind, eine der fundamentalen Herausforderungen in der Arbeitsmarktpolitik.

Die Veränderungen der Alterskohorten in der Bevölkerung unterstreichen den Paradigmenwechsel.



Quelle: Land OÖ, Abteilung Statistik (mit freundlicher Genehmigung der IVOÖ)

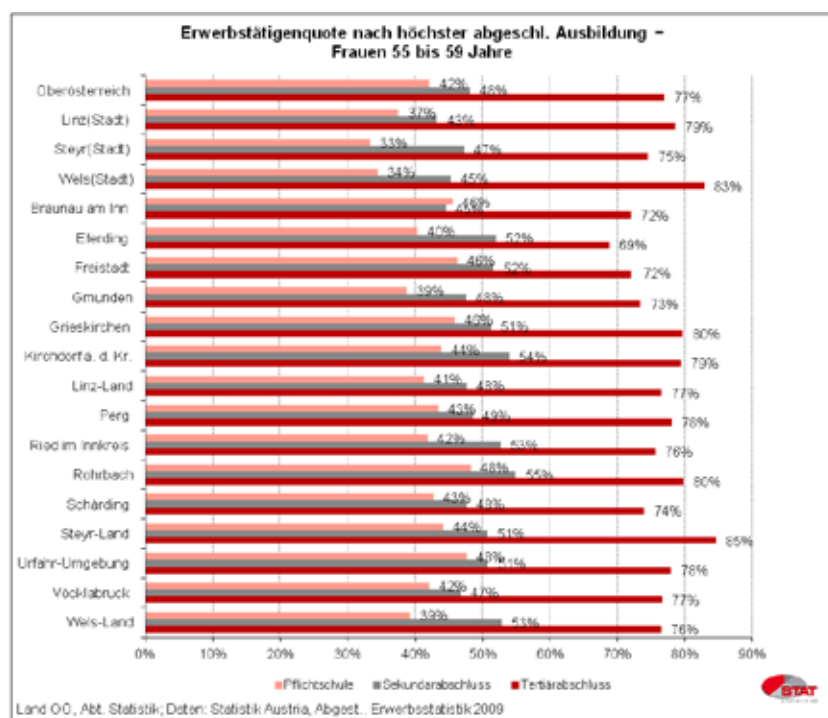
Differenziert nach Geschlechtern und dem derzeitigen realen Pensionsantrittsalter wird die Zielgruppe im strategischen Programm geschlechterspezifisch betrachtet.

Frauen werden im Korridor von 50 – 59 betrachtet. Bei Männern wird die Kohorte der 55 – 64 Jährigen als Zielgruppe definiert.

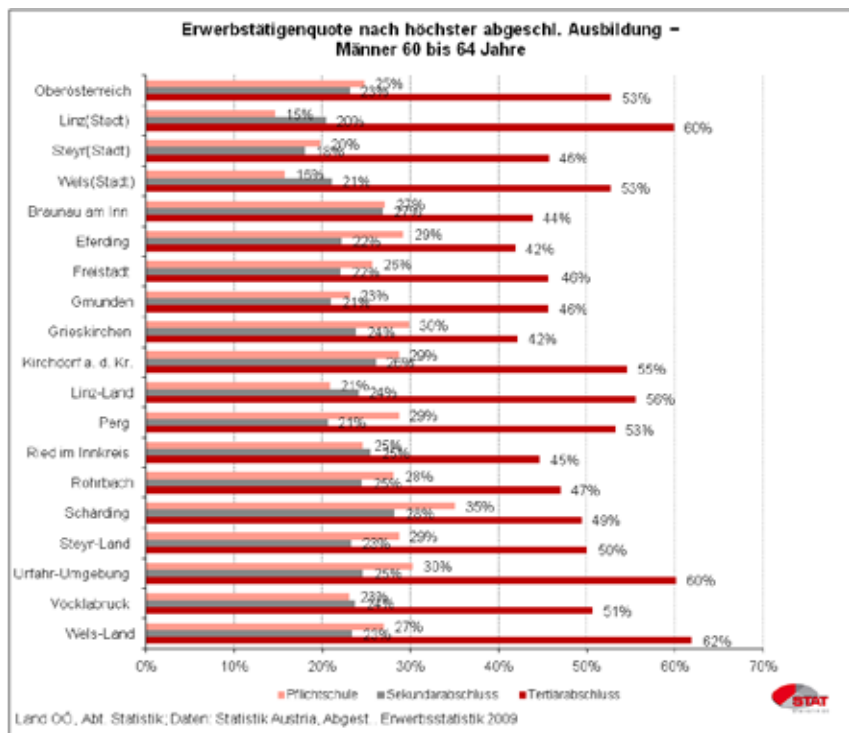


Einen wesentlichen Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung Älterer hat die Qualifikation. Vor allem Akademiker sind auch im höheren Alter häufiger noch berufstätig, während Qualifizierte auf anderen Skill levels überdurchschnittlich früh aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Dies liegt nicht zuletzt darin begründet, dass einfachere Tätigkeiten vielfach mit körperlichen Anstrengungen verbunden sind, die Ältere nicht mehr leisten können. Im Hinblick auf die Fach-

kräfteproblematik auf dem Qualifikationslevel der dualen Ausbildung und des schulischen Sekundarabschlusses, innerhalb der die Menschen im Schnitt 10 Jahre früher in das Erwerbsleben eintreten, hat das Thema besondere Relevanz, da quantitativ der Fachkräftebedarf in den mittleren Qualifikationslevels auch zukünftig am größten ist. Bei der Erwerbstätigenquote der Frauen, differenziert nach Bildungsabschluss ergibt sich folgende Ausgangssituation:



Bei den Männern ergibt sich ein ähnliches Bild, jedoch auf geringerem Niveau, da das reale Pensionsantrittsalter im Schnitt niedriger ist als bei Frauen.



Die Erwerbsbeteiligung Älterer stellt an ArbeitnehmerInnen sowie Betriebe gleichermaßen vielfältige Anforderungen hinsichtlich der Qualifizierung sowie des Erhalts der Erwerbsfähigkeit. Längere Durchrechnungszeiträume und diskontinuierliche Erwerbskarrierenver-

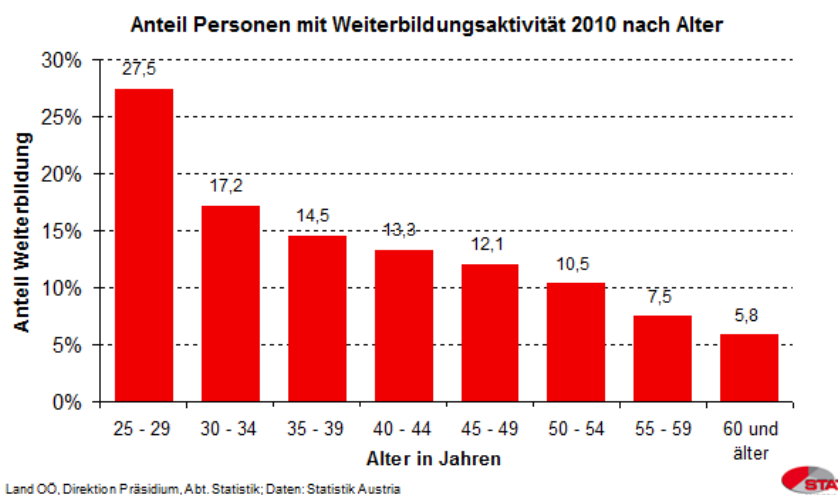
läufe können aus gesundheitlichen Gründen zu mehr Brüchen und Veränderungen führen. Die bestmögliche Vermeidung von Berufsunfähigkeit und die Reduzierung von Arbeitslosigkeit befähigt Menschen zu einem geregelten Übergang vom Erwerbsleben in die Pension.

Art	Arbeitslosigkeit	%	Erwerbslosigkeit	%	Erwerbstätigkeit	%	Krankengeld	%	Gesamt	%
Berufsunfähigkeitspensionen ab 50 Jahre	1.554	44,9	207	6,0	893	25,8	808	23,3	3.462	100,0
Korridorpension nur Männer	184	39,6	35	7,5	245	52,7	1	0,2	465	100,0
Langzeitversichertenpensionen	241	5,8	210	5,1	3.651	88,6	21	0,5	4.123	100,0
Schwerarbeiterpensionen	13	17,8	0	0,0	58	79,5	2	2,7	73	100,0
Vorz.Altersp langer Versicherungsdauer	256	23,6	227	20,9	590	54,4	12	1,1	1.085	100,0
Summe	2.248	24,4	679	7,4	5.437	59,0	844	9,2	9.208	100,0

Quelle: Pensionsversicherungsanstalt, Datenservice AMS OÖ

Einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit leistet berufliche Aus- und Weiterbildung. Die Teilnahmebereitschaft sinkt mit zunehmendem Alter signifikant ab. Betriebe und MitarbeiterInnen sind gefordert, den Stellenwert von Weiterbildung vor allem

bei älteren und hier besonders bei niedrig qualifizierten MitarbeiterInnen zu heben. Die Herausforderung des lebensbegleitenden Lernens im betrieblichen Kontext gestaltet sich aufgrund der zunehmend alternden Belegschaften zu einem wichtigen Handlungsfeld.



Für die europäischen Staaten gibt der Strukturindikator „Lebenslanges Lernen (LLL)“ Auskunft über die Beteiligung der 25- bis 64-jährigen Wohnbevölkerung an Aus- oder Weiterbildung in den letzten vier Wochen vor der Befragung. Die Häufigkeit der Teilnahme an Weiterbildung ändert sich auch mit dem Lebensalter. Im Jahr 2010 besuchten 13,0% der Personen im Alter von 15 bis 24 Jahren in den letzten vier Wochen vor der Befragung Schulungen und Kurse. Bei den 25- bis 34-Jährigen lag der Anteil bei 12,4%. In der Altersgruppe 35 bis 44 Jahre betrug die Teilnahmequote 11,9%, bei den 45- bis 54-Jährigen 10,6% und in der Alters-

gruppe 55 und älter 4,2%. In allen Altersgruppen lagen die Weiterbildungsteilnahmequoten der Frauen über jenen der Männer. Als besonders lerneifrig erwiesen sich Frauen im Alter von 15 bis 24 und 25 bis 34 Jahren mit einer Teilnahmequote von jeweils 13,7%. Die Europäische Union hat sich dabei zum Ziel gesetzt, dass die Beteiligungsquote im EU-Durchschnitt mindestens 12,5% betragen soll. Österreich hat dieses Ziel bereits 2005 erreicht. Im Jahresdurchschnitt 2010 hatte Österreich eine Beteiligungsquote von 13,7% und lag damit unter den EU-Staaten im oberen Mittelfeld. (Statistik Austria, Bildung nach Zahlen 2011)

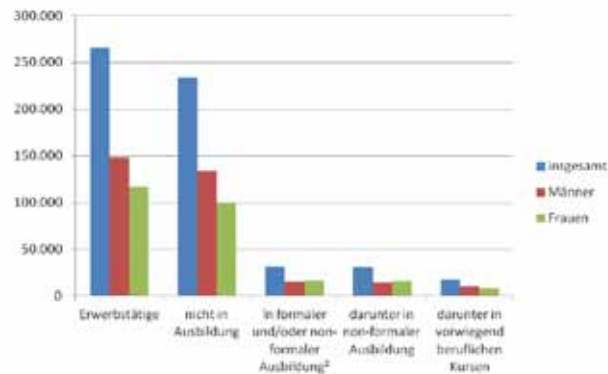
Filtert man aus dem Strukturindikator die Beteiligung an beruflichen Kursen heraus, so ergibt sich ein folgende Situation für die Beteiligung der 45 – 64-Jährigen.

Erwerbstätige in OÖ von 45 bis 64 Jahren - Jahresdurchschnitt 2011

	insgesamt	Männer	Frauen
Erwerbstätige	265.700	148.900	116.800
nicht in Ausbildung	233.800	133.700	100.100
in formaler und/oder non-formaler Ausbildung ¹⁾	31.900	15.200	16.800
darunter in formaler Ausbildung	30.400	14.600	15.800
darunter in vorwiegend beruflichen Kursen	17.800	9.500	7.900
Anteil der Erwerbstätigen (45-64-Jährigen) an berufl. Kursen	6,2%	6,5%	6,3%

Quelle: Mikrocensus Arbeitskräfteerhebung 2011, Jahresdurchschnitt über alle Wochen

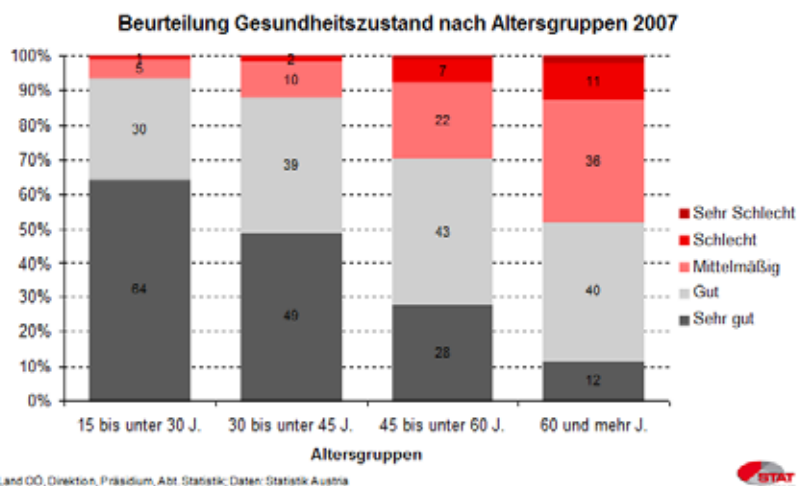
1) Teilnahme an Ausbildungen im regulären Schul- und Hochschulsystem (inkl. Lehrausbildung) in den letzten vier Wochen
 2) Teilnahme an Kursen und Schulungen zu beruflichen und/oder privaten Zwecken in den letzten vier Wochen



Quelle: Land OÖ Abteilung Statistik (Daten Statistik Austria), Grafik TMG

Die Ansatzpunktgesundheitsprävention und betriebliches Gesundheitsmanagement haben einen vorbeugenden Charakter. Wie sich das Alter auf die Erwerbsfähigkeit eines Menschen auswirkt ist individuell verschieden, ins-

gesamt nehmen jedoch wahrgenommene Beschwerden zu. Die persönliche Beurteilung des Gesundheitszustandes wirkt mittelbar auf die persönliche Arbeitsfähigkeit.



Im Hinblick auf 2020 ergeben sich bei dieser besonderen Zielgruppe aufgrund der jährlichen Zunahme der Lebenserwartung und Anpassungen bei Pensionskorridorregelungen spezielle dynamische Komponenten im Hinblick auf den strategischen Handlungsrahmen mit der Perspektive 2020. Die Rahmenbedingungen sind sehr wesentlich abhängig von politischen Entschei-

dungen. Die Erhöhung der durchschnittlichen Lebensarbeitszeit ist im Stabilitätspakt festgeschrieben. Dies schafft eine schwierige Ausgangsposition für eine Zielprognose. Aus strategischer Sicht wird deshalb eine dynamische Zielarchitektur mit einer geplanten jährlichen Steigerung gewählt. In den Reviews besteht die Möglichkeit, auf geänderte Rahmenbedingungen zu reagieren.

Strategische Handlungsfelder

VISION

Die Generation 50+ bildet aufgrund Ihrer Erfahrung und des erworbenen Wissens ein wichtiges Potenzial für die oberösterreichische Wirtschaft. Die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Generationen sind zentrale arbeitsmarktpolitische Hebel für den Wirtschaftsstandort Oberösterreich. Im europäischen Vergleich weist die Erwerbsquote der 55–64 Jährigen in Österreich hohes Entwicklungspotenzial auf. Unabhängig von der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten verfügt diese Zielgruppe über großes zukünftiges Aktivierungspotenzial. Die Zahl der älteren Beschäftigten steigt in den nächsten Jahren signifikant.

Das Netzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“ mit seinen beiden Teilen „Strategienetzwerk“ und „Betriebsnetzwerk“ mit insgesamt mehr als 60 Partner/-innen ist eine bewährte nachhaltige Struktur, die für die Umsetzung der Arbeitsmarktstrategie 2020 zum Schwerpunkt „Demografie und älter werdende Erwerbsbevölkerung“ als Planungs- und Steuerungsgruppe fungieren soll. Das Netzwerk arbeitet seit 2004 auf Basis des finnischen Modells „Haus der Arbeitsfähigkeit“ und hat zum Thema und den sechs in der Strategie definierten Handlungsfeldern Grundlagenarbeit in OÖ geleistet, auf der aufgebaut werden kann.

Die Aktivierung des Potenzials von Älteren ist eng gekoppelt an die gezielte Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und den Erhalt der Erwerbstätigkeit. Qualifizierung, Förderung der Gestaltung altersgerechter Arbeitswelten, Arbeitsorganisation, Gesundheitsprävention und Bewusstseinsbildung bilden hier zentrale Handlungsfelder, die insgesamt zusammenwirken und die bestmögliche Abstimmung und Vernetzung der Aktivitäten bedingen. Die gemeinsame strategische Ausrichtung sichert mittel- bis langfris-

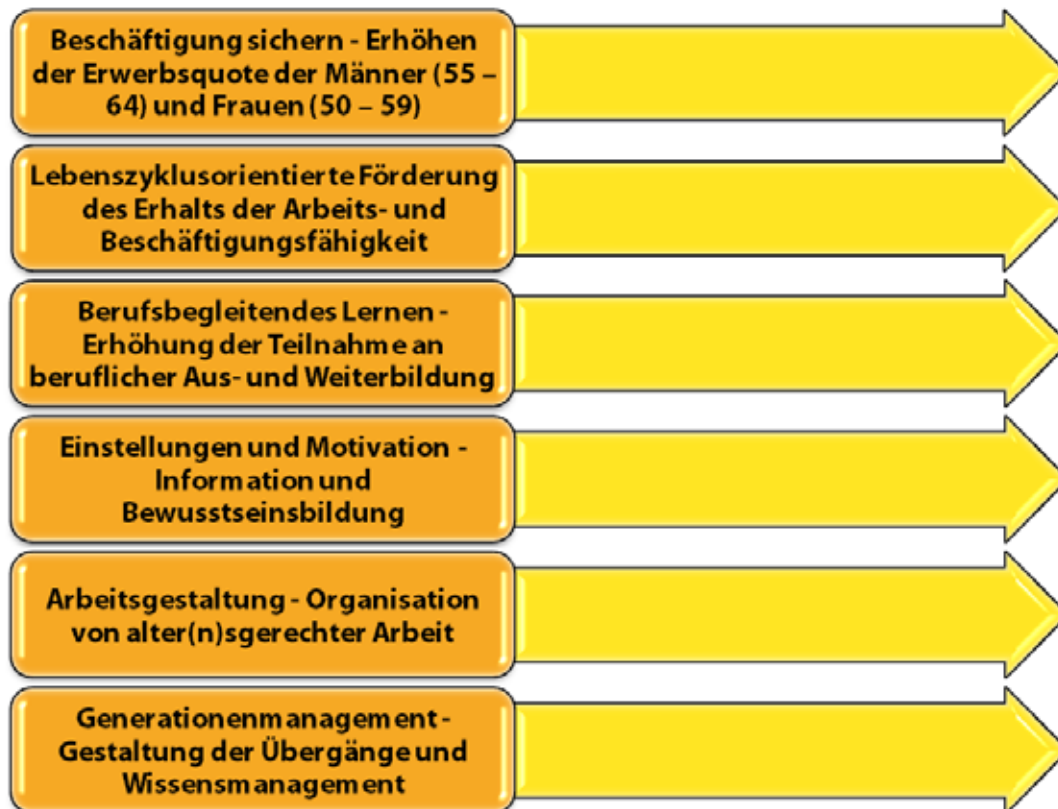
tig eine höhere Wirksamkeit der Interventionen und eine höhere Wahrscheinlichkeit, die Ziele zu erreichen. Gesellschaftspolitisch sichert die gleichzeitige Vermeidung von Altersarbeitslosigkeit und die Steigerung der Teilnahme an beruflicher Qualifizierung die Teilhabe am Erwerbsleben und sorgt für einen geregelten Übergang von der Berufstätigkeit in die Pension.

Einflussfaktoren wie das Senioritätsprinzip, Kündigungsschutzthematiken, das Pensionssystem an sich oder die Diskussion um Lohnnebenkosten werden in den gesellschaftspolitischen Diskurs eingebracht. Diese Themen haben jedoch über die Grenzen von Oberösterreich hinaus Wirksamkeit. Die Formulierung von Zielen und die Definition von zentralen regionalen Handlungsfeldern konzentrieren sich daher auf Bereiche, die unmittelbar oder mittelbar durch endogene Aktivitäten und Ressourcenlenkung steuerbar und beeinflussbar sind.

Von der Problem- zur Chancenorientierung

Das produktive Miteinander der Generationen im Betrieb beinhaltet insgesamt viele Chancen für Unternehmen, wenn diese in der Lage sind, Kommunikation und Prozesse an die Bedürfnisse der Generationen anzupassen. Zukunftsforscher Peter Zellmann spricht von der 4. Generation am Arbeitsmarkt, die Trendforschung (Zukunftsinstitut) prägt den Begriff der Silbernen Generation. Neue Märkte, Produkte und Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere schaffen viele Perspektiven und alternative Chancen. Diversität dient als Überbegriff für mehr Offenheit und Toleranz – die vielzitierte Generationengerechtigkeit wird in einem lebensphasengerechten Unternehmen zur Realität.

Übersicht Handlungsfelder



In Anlehnung an „das Modell“ Haus der Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen



Quelle: www.arbeitundalter.at

Handlungsfeld – Aktive Beschäftigung sichern - Erhöhen der Erwerbsquote der Männer (55 – 64) und Frauen (50 – 59)

Ältere Arbeitnehmer sind nicht ausreichend ins Erwerbsleben integriert. Zwar ist die Erwerbstätigkeitsquote der 55 - 64-jährigen Männer von 2004 bis heute in Oberösterreich von 38,9 % auf rund 51,6% gestiegen, ein Großteil der ArbeitnehmerInnen scheidet jedoch deutlich vor dem gesetzlichen Rentenalter aus dem Berufsleben aus. Bei Frauen stieg die Erwerbstätigkeitsquote von 19,9 % im Jahr 2004 auf 34,2 % im Jahr 2010. (Land OÖ, Abteilung Statistik).

Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit der 55-64-Jährigen gestaltet sich differenziert nach Geschlecht seit 2004 insgesamt positiv. Der leichte Rückgang im Krisenjahr 2009 traf Männer in höherem Ausmaß. Die Alterung der Gesellschaft und der Belegschaften stellt zugleich die Unternehmen und Beschäftigten vor neue Herausforderungen. Ältere MitarbeiterInnen im Arbeitsprozess gesund und fit zu halten, hat einen gleich hohen Stellenwert wie das lebensbegleitende Lernen. (PAQ 2012)

Neben dem präventiven Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ist die Unterstützung beim Wiedereinstieg von Älteren in Beschäftigung nach Brüchen, bei beruflichen Veränderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen ein zentraler Hebel. Die Vermeidung

von Arbeitslosigkeit benötigt den fokussierten Einsatz des arbeitsmarktpolitischen Mix aus Qualifizierungs-, Beratungs- und Vermittlungsmaßnahmen in einem stärkeren Ausmaß als bislang. Der aktiven Arbeitsmarktpolitik kommt bei der betrieblichen Wiedereingliederung von ArbeitnehmerInnen mit Gesundheitseinschränkungen bzw. nach einer gesundheitlich bedingten Veränderung der Berufstätigkeit im Rahmen beruflicher Rehabilitationsmaßnahmen besondere Bedeutung zu. (Bad Ischler Dialog der Sozialpartner 2011)

Im Rahmen der Strategie 2020 wird das Bestreben zur arbeitsmarktpolitischen Brückenbildung verstärkt. Auch im Hinblick auf das zusätzliche Fachkräftepotenzial ist es notwendig, die Übertritte möglichst ohne Brüche zu gestalten. Der Status der Erwerbsteilnahme, aus welchem die Pensionszuerkennungen erfolgt, ist hier ein wichtiger Indikator. Erfolgt der Übertritt aus Beschäftigung, aus Arbeitslosigkeit oder aus Krankheit? In den nächsten Jahren besteht eine große Herausforderung darin, die alternde Babyboomer-Generation fit zu halten, damit nicht stärker als früher der Pensionsantritt aus Arbeitslosigkeit oder Krankheit erfolgt. Um das gemeinsam formulierte Ziel zu erreichen, ist es wichtig die Kräfte zu bündeln.

Handlungsfeld – Gesundheitsprävention - Lebenszyklusorientierte Förderung des Erhalts der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit

Präventive ganzheitliche Gesundheitsförderung unterstützt synergetisch den Erhalt der psychischen und physischen Arbeitsfähigkeit entlang des gesamten Erwerbszyklus. Darum ist hier die Durchlässigkeit entlang aller Altersstufen wichtig. Das Mainstreaming von gesundheitsfördernden Aktivitäten, vor allem in jenen Branchen oder Betriebsstrukturen, die bislang unterdurchschnittliche Aktivitäten setzen, unterstützt sehr wesentlich arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten.

Die unterschiedliche Herangehensweise von Unternehmen wird anhand der Evaluierung von durchgeführten Maßnahmen ersichtlich. Beratungsprojekte zur Erreichung von KMUs wurden beauftragt und durchgeführt. Am Beispiel des AB-Coachings wird deutlich, dass ein signifikant hoher Anteil der Unternehmen - nur ca. 10 Prozent von 40 beteiligten Betrieben - aus eigener Motivation Gesundheitsförderung anbietet. Großbetriebe sind mit eigenen Ressourcen im Hinblick auf Personal- und Organisationsentwicklung besser ausgestattet. In

dieser Kategorie werden auch zunehmend Aktivitäten gesetzt. Die Bewusstseinsbildung in KMU-Betrieben ist aufgrund der Betriebsstruktur in OÖ ein Schlüsselfaktor. Hier gestaltet sich auch die Betriebsaufschließung als schwierig. Das Zusammenwirken der strategischen Partner ist in diesem Zusammenhang von hoher Bedeutung.

Initiative Gütesiegel der oö. Plattform BGF und Prävention

Träger der Initiative ist die neu gegründete oö. Plattform BGF und Prävention mit den beteiligten Partnern Land OÖ, AKOÖ, WOÖ, AUVA und OÖGKK (Koordination). Das Angebot richtet sich an KMUs und Betriebe ab 50 Beschäftigten. Der Fokus wird nicht spezifisch auf Ältere gerichtet, sondern bezieht die Belegschaft gesamthaft ein. Ausgehend von der Durchleuchtung der betrieblichen

Prozesse werden Maßnahmen abgeleitet und betriebs-spezifische gesundheitsfördernde Angebote entwickelt. Das Hauptziel ist die Implementierung von nachhaltig gesundheitsfördernden Maßnahmen. Die zentrale Herausforderung ist die Motivation der Betriebe, diese ist schwierig und ein mühsamer Weg. Der Leidensdruck ist in vielen Unternehmen noch nicht wirklich angekommen. Die Forcierung von aktiver Information zum Angebot, das auf Unternehmen abgestimmt ist und flexibel gestaltet wird, ist strategisch wichtig. Um die bestmöglichen Querverbindungen zu ähnlichen Beratungsangeboten herzustellen, etwa im Bereich der AMS-geförderten Flexibilitäts- und Qualifizierungsberatung, ist die Durchlässigkeit zu erhöhen. Für Betriebe würden sich synergetische Vorteile ergeben, da weiterführende Angebote auch bei verwandten Fragestellungen ansetzen.

Handlungsfeld – Berufsbegleitendes Lernen - Erhöhung der Teilnahme an beruflicher Aus- und Weiterbildung

Die Anpassung und Erhöhung der beruflichen Qualifikation hat bei der älter werdenden Erwerbsbevölkerung hohe Priorität. Lebenslanges Lernen ist im Zuge der raschen Veränderungen in der Arbeitswelt notwendig, um die persönliche Weiterentwicklung sicher zu stellen. Die Erhaltung der Lernfähigkeit bis ins Alter ist bestmöglich sicher zu stellen. Die Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten nach Alter weist auf einen „Aktivierungs-Gap“ hin. Nur 10,5 Prozent der 50 – 54-Jährigen nehmen z.B. an Weiterbildungsaktivitäten teil. Der Anteil an beruflichen Kursen beträgt nach der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011 gar nur 6,6 Prozent bei Männern und 6,8 Prozent bei Frauen. Die degressive Kurve des lebenslangen Lernens muss im Hinblick auf die Altersstruktur künftiger Belegschaften abgeflacht werden. Insgesamt nahmen im Jahresdurchschnitt 2010 9.900 Männer und 7.900 Frauen an beruflichen Kursen teil. (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Statistik Austria)

Lernen im fortgeschrittenen Berufsalter braucht das entsprechende Umfeld, um die Motivation zur Weiterbildungsteilnahme zu erhöhen. Bedarfsgerechte

Lernbedingungen, altersgerechte didaktische Konzepte und selbstbestimmtes Lerntempo bilden hier organisatorische betriebliche Voraussetzungen. (Kloimüller, 2010) Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist die gezielte Förderung der Teilnahme an Aus- und Weiterbildung Älterer sinnvoll. Hier können durch intelligente Anreize Lenkungseffekte erzielt werden.

Es bestehen derzeit Anreize für die Inanspruchnahme von Qualifizierungsförderungen im Rahmen des PAQ. Die gezielte Förderung Älterer und die Verstärkung von Anreizen zur Verfolgung dieses strategischen Ansatzes sind vorgesehen. Einzigartig in Oberösterreich ist der verbindliche Altersstruktur-Check und die Verpflichtung, innerhalb eines Qualifizierungsverbundes einen bestimmten Anteil von Älteren zu schulen. Diese Herangehensweise führt zu einem deutlich höheren Anteil von Bildungsangeboten in Verbänden. Oberösterreich wird hier als einziges Bundesland den ESF-Vorgaben gerecht. Zudem handelt es sich um steuerbare operative Vorgaben zur Steigerung der Teilnahme von älteren MitarbeiterInnen. In weiterer Folge führt dies auch

zur Vorbildwirkung in der Fördervergabe. Ein grundsätzliches Bekenntnis der AMS-Bundesvorstände zur Weiterführung des Instruments ist vorhanden. Falls nicht ausreichend ESF-Mittel in der neuen Periode vorhanden sind, wird die Substituierung durch nationale Mittel in Aussicht gestellt, da es sich beim QVB um ein sehr erfolgreiches präventives Instrument handelt. Das Bildungskarenzmodell sollte im Hinblick auf die älter werdende Erwerbsbevölkerung weiterentwickelt werden, um zusätzliche Anreize zur beruflichen Weiterbildung zu bieten. (Bad Ischler Dialog der Sozialpartner 2011)

Zur Steigerung der Kompetenz und Lernbereitschaft trägt auch die Anerkennung von informell erworbener Kompetenz bei, die gerade bei Älteren durch jahrelange Praxis und dem steigenden Erfahrungsschatz

erworben wurde. Modelle zur Erhöhung der Durchlässigkeit müssen ausgebaut werden. Niederschwellige, unkomplizierte Angebote zum Qualifikationserwerb senken die Hemmschwelle bei niedrigqualifizierten und wenig weiterbildungsbereiten Beschäftigten und erhöhen deren Chancen arbeitsfähig zu bleiben.

Der Anteil der Älteren in beruflichen Schulungsangeboten der großen Träger der Erwachsenenbildung in OÖ (BFI und WIFI) ist zur Beobachtung heranzuziehen und lässt Rückschlüsse auf die Weiterbildungsaktivitäten zu. Derzeit beträgt der Anteil der über 40-jährigen KursteilnehmerInnen am WIFI zum Beispiel 20 %. Auch das Erwachsenenbildungsforum Oberösterreich (EB Forum OÖ) wird bei der strategischen Vertiefung der Datenbasis und Bewusstseinsbildung miteinbezogen.

Handlungsfeld – Einstellungen und Motivation - Information und Bewusstseinsbildung

Aufgrund der demografischen Rahmenbedingungen kommt es in den nächsten Jahren zu einem steigenden Problemdruck. Der Wettbewerb wird schärfer, denn es fehlen zunehmend die SchulabgängerInnen aus den schwächeren Geburtenjahrgängen. Unternehmen werden verstärkt auf das Arbeitsangebot der über 50-Jährigen angewiesen sein. Diesen Paradigmenwandel müssen sowohl die älteren ArbeitnehmerInnen als auch die Unternehmen aktiv nachvollziehen. (Bad Ischler Dialog der Sozialpartner 2011). Dieser fundamentale Wandel bedingt noch sehr viel an Information und Bewusstseinsbildung auf beiden Seiten. Gesellschaftspolitisch spielen Faktoren wie der individuelle Stellenwert der Arbeit im Alter, Bilder zum eigenen Alter, Wertehaltungen, negative Beispiele durch Wellen von Frühpensionierung im öffentlichkeitsnahen Bereich oder individuelle Pensionsmotivationen eine wichtige Rolle in dieser Phase des Erwerbslebens. Der Diskurs wird auch von rechtlichen Rahmenbedingungen beeinflusst. Veränderungen bei den Korridoren im Zugang zum Pensionssystem verursachen Unsicherheiten bei Beschäftigten und Betrieben. Rechtssicherheit hat hier für alle Beteiligten nur Vorteile und ermöglicht einen individuellen Planungshorizont für geordnete Wissensübergabe und Nach-

folgeplanung. Der Druck, vorbeugend zu agieren wird in Unternehmen stärker werden. In dieser Hinsicht ist die Fokussierung auf Bewusstseinsbildung wichtig. Die Sicherstellung der Beschäftigungsfähigkeit muss prioritär behandelt werden. Unternehmensbezogene Alterspyramidengrafiken veranschaulichen den Handlungsdruck und stellen die zukünftige Anpassungsfähigkeit einer Organisation fest. Die Unternehmen müssen sich in einem ersten Schritt der Altersstruktur ihrer eigenen Beschäftigten bewusst werden: Kloimüller formuliert diesbezüglich drei Schlüsselfragen: (Kloimüller I.: Erfolgsfaktor gesunde Arbeit, 2010)

- >> Sind genügend jüngere MitarbeiterInnen da, die nachrücken können?
- >> Ist der Mittelbau stark genug, der einerseits schon über Praxisroutine verfügt, aber auch über die körperliche Reserven, körperlich beanspruchende Tätigkeiten gut zu meistern?
- >> Gelingt es mir, Ältere und Erfahrene in Beschäftigung zu halten, damit sie ihr Wissen und ihre Erfahrung einbringen und auch an Jüngere weitergeben können?

Instrumente wie der Demografie-Rechner der WKO bilden wertvolle Hilfestellungen für Unternehmen. Die Darstellung von Entwicklungen und Statistiken ist in jeder Hinsicht für Sensibilisierungsaktivitäten hilfreich. Der Kompetenzaufbau in Unternehmen hinsichtlich des richtigen Umgangs mit zunehmender Diversität in der Altersstruktur trägt zur Bewusstseinsbildung und somit zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit bei.

Netzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“

Im Netzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“ wird ein ganzheitlicher Ansatz vertreten. Das aus einem EU-Projekt WAGE hervorgegangene Netzwerk ist seit

mehreren Jahren im Bereich der Bewusstseinsbildung für die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer aktiv. Fragen der Werte, Motivation oder Arbeitsumgebung werden in Veranstaltungen und Kampagnen thematisiert. Auch ein Betriebsnetzwerk mit good-practice Betrieben wurde aufgebaut. Im europäischen Kontext ist das Netzwerk ebenfalls aktiv und beteiligt sich an strategisch und thematisch relevanten Projekten (Bsp. Central ageing plattform) und Plattformen zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung für das Thema. Die Aktivitäten des Netzwerkes werden mit den strategischen Zielen von Arbeitsplatz OÖ 2020 in Verbindung gebracht. Vor allem im Hinblick auf Informationsarbeit kann das Netzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“ wertvolle Beiträge zur Strategieumsetzung leisten.

Handlungsfeld – Arbeitsgestaltung - Organisation von alter(n)sgerechter Arbeit

Alter(n)sgerechte Organisation von Arbeit zielt auf den Erhalt von möglichst hoher Arbeitsbewältigungsfähigkeit bis zum Pensionsantritt ab. Die Schaffung alter(n)sgerechterer Verhältnisse in Betrieben erfordert die Anpassung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisationsformen an die Erfordernisse der älteren Belegschaften und die Entwicklung beziehungsweise Adaptierung von arbeitsmarktpolitischen Beratungsinstrumenten zur Umsetzungsbegleitung. Die Zusammenarbeit von Unternehmensführung und Belegschaftsvertretung ist in diesem Kontext sehr wichtig. In Oberösterreich hat es mit der sozialpartnerschaftliche Verbundberatung einen ganzheitlichen Beratungsansatz gegeben. Auch im Zuge der Flexibilitätsberatung, die über das AMS und den ESF gefördert wird, werden diesbezügliche Fragestellungen erläutert. Aufgrund der zukünftigen stärkeren Relevanz sollte der zielgruppenspezifische Kontext bei Beratungsangeboten verstärkt werden. Themenauswahl für arbeitsmarktpolitische Angebote: (Kloimüller, 2010)

- >> Informationsgrundlagen in den Unternehmen schaffen – Messung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit
- >> Alter(n)sgerechtes Führen
- >> Alter(n)sgerechte laterale Karriereplanung (Karriereplanung, Job Rotationen)
- >> Altersgemischte Teams
- >> Alter(n)sgerechte Arbeitszeiten
- >> Alter(n)sgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Handlungsfeld – Arbeitsgestaltung - Organisation von alter(n)sgerechter Arbeit

Durch die oft sehr plötzliche Trennung beim Übertritt von der Berufstätigkeit in die Pension entstehen auch Verluste an innerbetrieblicher Qualifikationen und Kompetenz. Die Ermöglichung eines für beide Seiten passenden gleitenden Übergangs, die Erhöhung der Durchlässigkeit vom System Arbeit zur System Pension

sichert einen längeren Verbleib im Berufsleben sowie einen geregelten Übergang in den Ruhestand. Flexible Korridore bzw. Arbeitszeitmodelle unterstützen die Sicherung des vorhandenen Wissens in den Unternehmen. Innerbetrieblich gilt es, unternehmensbezogene Modelle des geregelten Wissenstransfers zu entwickeln.



Ältere - Blick in die Bezirke – regionale Herausforderungen und Handlungsfelder – die regionale Dimension

Die Referenzgruppe der Älteren wird in den Bezirken vor allem auf der betrieblichen Handlungsebene wahrgenommen. Die Benachteiligungen von Älteren sind auf gesetzliche und gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen – Stichworte wie unsichere Pensionskorridormodelle, Senioritätsprinzip und erhöhter Kündigungsschutz werden genannt - zurückzuführen, die wenig auf der regionalen Ebene beeinflussbar sind. Einhellig wird die Anpassung von Gesetzen an die Realität gefordert. Zudem werden die fehlende Wertschätzung der Erwerbsbeteiligung Älterer als auch fehlende Systeme und Methoden zur Förderung der altersgerechten Arbeit wahrgenommen. Gesellschaftspolitisch bilden innere Wertehaltungen zur Arbeit im Alter Barrieren, die durchaus kritisch gesehen werden. Insgesamt ist das Problembewusstsein ausgeprägt vorhanden und es wird ein Paradigmenwechsel gefordert, damit es gelingt, von der Absicht endlich ins Tun zu kommen. Der grundsätzliche gesellschaftspolitische Diskurs zum Stellenwert von Arbeit im Alter wird als sehr wichtig erachtet.

Nach Einschätzung der AkteurInnen ist das Bewusstsein für das Thema in Unternehmen zwar vorhanden, dennoch fehlt es noch an unmittelbarem „Leidensdruck“ bzw. betrieblicher Umsetzungskompetenz vor allem bei den Klein- und Mittelbetrieben, die einen überwiegenden Teil der Unternehmen in den ländli-



chen Räumen ausmachen. Erste Ansätze im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung sind vorhanden, tendenziell eher in größeren Betrieben und hier wiederum in Leitbetrieben, die über ein systematisches Personalmanagement verfügen. Qualitative Einschätzungen lassen Rückschlüsse darauf zu, dass der Kompetenzverlust durch den Abgang erfahrener MitarbeiterInnen ohne Übergangsfristen im Hinblick auf die Sicherstellung des Wissens in vielen Betrieben problematisch ist. Gesetzliche Korridorregelungen werden durch die mangelnde Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer durchaus kritisch betrachtet.

Folgende Handlungsansätze werden von den regionalen AkteurInnen als Beispiele für zukünftige Aktivitäten genannt:

>> **Lebensphasenbezogene Arbeitsplatzgestaltung:**

Kompetenztransfer und Beratungsbedarf, großer Handlungsbedarf vor allem bei kleineren und mittleren Betrieben

>> **Modelle für die Beschäftigung und die Gestaltung von Arbeitsplätzen für Ältere:**

Know-how Transfer durch Beratungsangebote und Pilotprojekte

>> Längerfristiges Übergangsmanagement und individuelle Entlohnungsmodelle:

Neue Modelle, um flexiblere, abgesicherte, längerfristige Übergangskorridore zu schaffen, individuell bedarfsgerechte Übergänge zwischen Arbeitnehmer und Arbeitsgeber ermöglichen, Teilzeit-Pensionsmodelle entwickeln

>> Betriebliche Kooperationen forcieren:

gemeinsame Angebote im Rahmen von betrieblichen Kooperationen entwickeln (Weiterbildung in Verbänden), gesundheitsfördernde Angebote, Kompetenzaufbau im Hinblick auf alternative Übergangsmodelle

>> Lebensbegleitendes Lernen:

Wege und Möglichkeiten für 2. Bildungsweg auch für Ältere aufzeigen – Berufswechsel mit 45 +, attraktive Modelle zur Umqualifizierung anbieten, längerfristige Planung ermöglichen

>> Regionale Ansätze und dezentrale Angebote:

das Wissen Älterer in den Regionen wertschätzen, Potenzial für Regionalentwicklungsprojekte, ehrenamtliches Engagement, generationenübergreifender Wissenstransfer

>> Information und Bewusstseinsbildung:

Insgesamt besteht hoher Bedarf an Information und somit Potenzial für bewusstseinsbildende Maßnahmen und gezielte Informationsarbeit vorort

Säule B - Fachkräfteprogramm

>> ZIELGRUPPE MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

INDIKATORENSET - Säule B Fachkräfteprogramm - Zielgruppe Menschen mit Migrationshintergrund

Strategisches Ziel (Basis – PAQ 2012)

Zielgruppe (n)	Strategisches Ziel	Zielindikator
MigrantInnen im erwerbsfähigen Alter	<p>Wir erhöhen die Erwerbsquote von Menschen mit Migrationshintergrund.</p> <p>Annäherung an die Beschäftigungsquote der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund.</p> <p>Bei migrantischen Frauen zielen wir auf eine Erhöhung um 0,6 % pro Jahr ab. Perspektive 2020: zusätzliches Potenzial von 2.720 Frauen</p> <p>Bei Männern mit Migrationshintergrund soll die Beschäftigungsquote zumindest gehalten werden. (Annäherungspotenzial besteht besonders bei Männern der 2. Generation).</p>	<p>Erwerbsquote von Menschen mit Migrationshintergrund</p> <p>Ausgangswert in Prozent: 2012 – ab Verfügbarkeit</p> <p>Datenquelle: AMS–Datawarehouse - Erwerbskarrierenmonitoring</p>

Steuerungsziele

Steuerungsziele dienen der Erreichung des strategischen Ziels

Zielgruppe (n)	Strategisches Ziel	Zielindikator
Junge MigrantInnen – Out of labour force	Wir integrieren verstärkt junge MigrantInnen in den Arbeitsmarkt und forcieren die Aktivierung des Potenzials.	Reduzierung des Anteils von migrantischen Jugendlichen im Status out of labour force durch Zugang in Vormerkung beim AMS, Schulung und Beschäftigung Datenquelle: AMS-Datwarehouse - Erwerbskarrierenmonitoring
MigrantInnen	Wir verbessern die Beschäftigungsmöglichkeiten zugewanderter Menschen gemäß ihrer Qualifikation.	Förderung und Unterstützung bei formellen und informellen Kompetenzerkennungsverfahren, um Dequalifikation zu vermeiden. Datenquelle: Bundesinitiative Kompetenzzentrum für Anerkennung – ab Datenverfügbarkeit Datenservice: AMS-Datwarehouse
MigrantInnen	Wir steigern kontinuierlich den Qualifikationslevel von Menschen mit Migrationshintergrund und verbessern damit die Beschäftigungsfähigkeit.	Anteil von MigrantInnen an arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen Anteil der eingesetzten Budgetmittel im Vergleich zum Anteil Vormerktenstand Datenquelle: AMS-Datwarehouse
Jugendliche mit Migrationshintergrund in Lehrausbildung	Mehr Menschen mit Migrationshintergrund treten entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil in die duale Berufsausbildung ein.	Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Berufsschulen. 4,7 % - andere Staatsbürgerschaft - Kontrollvariable 4,9 % - nicht deutsche Muttersprache – sollte jährlich mehr werden - vereinheitlicht (vgl. PTS – 18 %) Anteil der migrantischen Jugendlichen in Lehrberufen (nach Staatsbürgerschaft, nicht-deutsche Muttersprache – freiwillige Meldung) Datenquelle: WKOÖ Lehrlingsstelle Anmerkung: Unterscheidung AMS – Abgang in Lehre zukünftig erfasst
MigrantInnen in Beschäftigung nach Branchen	Wir erhöhen die Durchlässigkeit für Menschen mit Migrationshintergrund in Branchen mit Fachkräftebedarf	Beschäftigung von MigrantInnen der 1. und 2. Generation nach NACE-Branchen Datenquelle: AMS OÖ - Datwarehouse

Strategische Relevanz - Ausgangssituation und Datenbasis

Je nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland bzw. dem Geburtsland der Eltern gibt es verschiedene Möglichkeiten, Bevölkerungsgruppen mit „Migrationshintergrund“ oder „ausländischer Herkunft“ zu bestimmen (Statistik Austria):

>> **Ausländerinnen und Ausländer:** Als AusländerInnen werden alle Personen bezeichnet, die keine österreichische Staatsbürgerschaft haben.

>> **Im Ausland geborene Bevölkerung:** Die Herkunft einer Person lässt sich auch anhand ihres Geburtslandes definieren. Dieses ist im Gegensatz zur Staatsangehörigkeit, die zum Beispiel durch Einbürgerung gewechselt werden kann, ein unveränderliches Merkmal.

>> **Bevölkerung ausländischer Herkunft:** Für zahlreiche Analysen im Rahmen des Integrationsberichts werden die beiden Merkmale „Staatsangehörigkeit“ und „Geburtsland“ kombiniert, so dass zusätzlich zu den Ausländerinnen und Ausländern auch jene Personen berücksichtigt werden, die im Ausland geboren sind, aber inzwischen die österreichische Staatsbürgerschaft erlangt haben.

Bevölkerung mit Migrationshintergrund: In-

>> ternationalen Definitionen zufolge umfasst die „Bevölkerung mit Migrationshintergrund“ alle Personen, deren Eltern im Ausland geboren sind, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit.

Mit dem Stichtag 1.1.2011 lebten rund 192.500 Personen ausländischer Herkunft in Oberösterreich, das entsprach 13,6% der Gesamtbevölkerung. Rund 32.000 deutsche MigrantInnen stellten die größte Zuwanderungsgruppe, gefolgt von zwei Staaten aus dem ehemaligen Jugoslawien: Auf Platz zwei lagen bosnische MigrantInnen (28.900), auf dem dritten Rang Zuwanderer aus Serbien, Montenegro und Kosovo (25.500). Mit 28,9% war der Anteil der MigrantInnen im Bezirk Wels (Stadt) am höchsten, gefolgt von den Bezirken Linz (Stadt) mit 24,6% und Steyr (Stadt) mit 21,5%. Der Bevölkerungsanteil mit ausländischer Herkunft war im Bezirk Freistadt mit 4% am niedrigsten.

Nach dem Kriterium der Staatsbürgerschaft gestaltet sich der Anteil der Bevölkerung nach Staatangehörigkeit in Oberösterreich wie folgt:

Bevölkerung zu Jahresbeginn seit 2002 nach zusammengefasster Staatsangehörigkeit - Oberösterreich

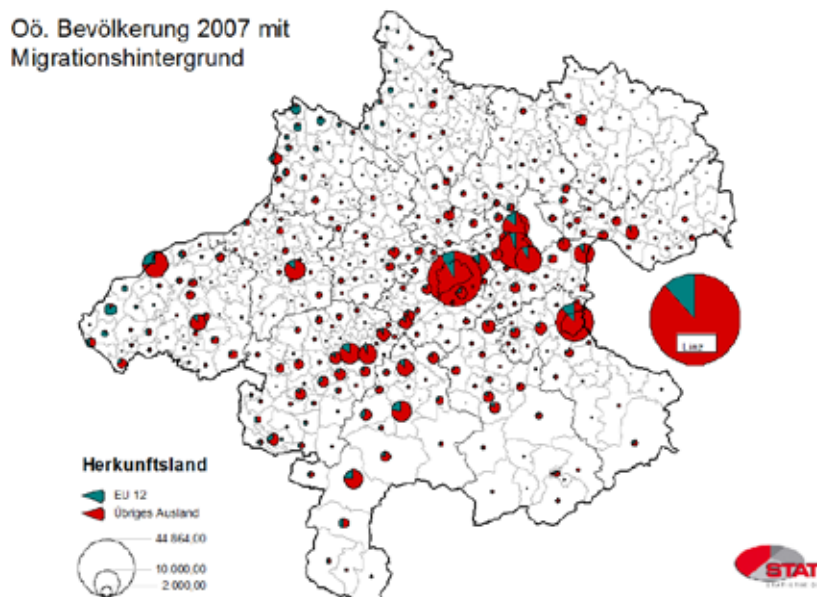
Staatsangehörigkeit	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Insgesamt	1.377.802	1.382.532	1.387.488	1.394.726	1.400.287	1.403.663	1.406.664	1.410.403	1.411.238	1.412.640	1.416.772
Österreich	1.277.644	1.281.659	1.287.290	1.293.155	1.297.107	1.300.610	1.300.573	1.300.124	1.298.956	1.297.731	1.296.596
Nicht-Österreich	100.158	100.873	100.198	101.571	103.180	103.053	106.091	110.279	112.282	114.909	120.176
Ausländeranteil in %	7,3	7,3	7,2	7,3	7,4	7,3	7,5	7,8	8,0	8,1	8,5
EU-Staaten, EWR, Schweiz	21.845	22.138	22.885	24.490	26.321	28.109	31.027	34.315	36.065	38.493	42.260
Beitrittsländer bis 1995 (EU-14)	13.052	13.266	13.942	14.993	16.170	17.464	18.888	20.451	21.366	22.521	23.780
Deutschland	10.750	10.905	11.429	12.332	13.441	14.593	15.781	17.134	17.964	18.944	19.855
Beitrittsländer 2004 (EU-10)	4.962	4.985	5.037	5.006	6.191	6.728	7.261	8.093	8.382	8.760	9.893
Beitrittsländer 2007 (EU-2)	3.361	3.398	3.425	3.474	3.445	3.389	4.331	5.177	5.716	6.593	7.966
Schweiz/EWR (inkl. assoziierte Kleinstaaten)	480	489	481	517	515	528	567	594	601	619	621
Drittstaatsangehörige	78.313	78.735	77.313	77.081	76.899	74.944	75.064	75.964	76.217	76.416	77.916
Europa	65.275	65.670	64.636	64.190	63.841	62.551	62.464	63.278	63.323	63.634	64.474
ehem.-Jugoslawien (ohne Slowenien)	47.335	47.486	46.792	46.000	45.665	44.851	44.394	44.651	44.651	44.955	45.658
Türkei	17.196	17.045	16.057	14.891	14.203	13.499	13.639	13.871	13.990	14.026	14.120
sonstige europäische Staaten	744	1.139	1.787	3.299	3.973	4.201	4.431	4.756	4.682	4.653	4.696
Afrika	1.315	1.518	1.791	2.018	2.169	2.208	2.288	2.410	2.479	2.415	2.566
Amerika	1.146	1.307	1.405	1.536	1.616	1.593	1.677	1.798	1.868	1.859	1.966
Nordamerika	533	558	547	586	593	604	628	644	654	663	688
Lateinamerika	613	749	858	950	1.023	989	1.049	1.154	1.214	1.206	1.278
Asien	2.974	3.647	4.306	4.944	5.365	5.561	5.978	6.524	6.752	6.844	7.418
Ozeanien	112	117	112	116	124	117	128	142	137	142	133
unbekannt/ungeklärt/staatenlos	7.491	6.476	5.063	4.277	3.744	2.914	2.529	1.812	1.658	1.522	1.359

Q: STATISTIK AUSTRIA, Statistik des Bevölkerungsstandes. Erstellt am: 14.05.2012.

Im Beobachtungszeitraum 2002 bis 2009 haben sich in Oberösterreich rund 44.000 Ausländer dauerhaft niedergelassen. Das entspricht einer durchschnittlichen Nettozuwanderung von 5.500 Personen pro Jahr. Die Finanzkrise und deren unmittelbare Auswirkung auf den Arbeitsmarkt bewirkten einen enormen Rückgang des Zuzugs aus dem Ausland. Die Nettozuwanderung 2009 verringerte sich gegenüber dem Vorjahr von 5.600 auf 3.200 Personen (-42,4 Prozent). Im Jahr 2009 zogen insgesamt 10.116 nicht-österreichische StaatsbürgerInnen aus dem Ausland nach Oberösterreich zu und 6.906 Ausländer verlegten ihren Wohnsitz von OÖ. ins Ausland (Saldo =

3.200 Personen). Nach Nationalitäten(gruppen) betrachtet, zeigt sich ein vermehrter Zuzug deutscher StaatsbürgerInnen bzw. von BürgerInnen aus dem EU-Raum zu Lasten der klassischen Zuwanderungsationen Türkei und Ex-Jugoslawien (ohne Slowenien).

Da auch zukünftig das Bevölkerungswachstum in OÖ nahezu ausschließlich über die Zuwanderung erfolgt, ist ein Blick auf die regionale Verteilung in Oberösterreich interessant. Die Abteilung Statistik des Landes hat eine Prognose für die Bezirke erstellt. Auch hier spiegelt sich der Trend zur Urbanisierung wider.

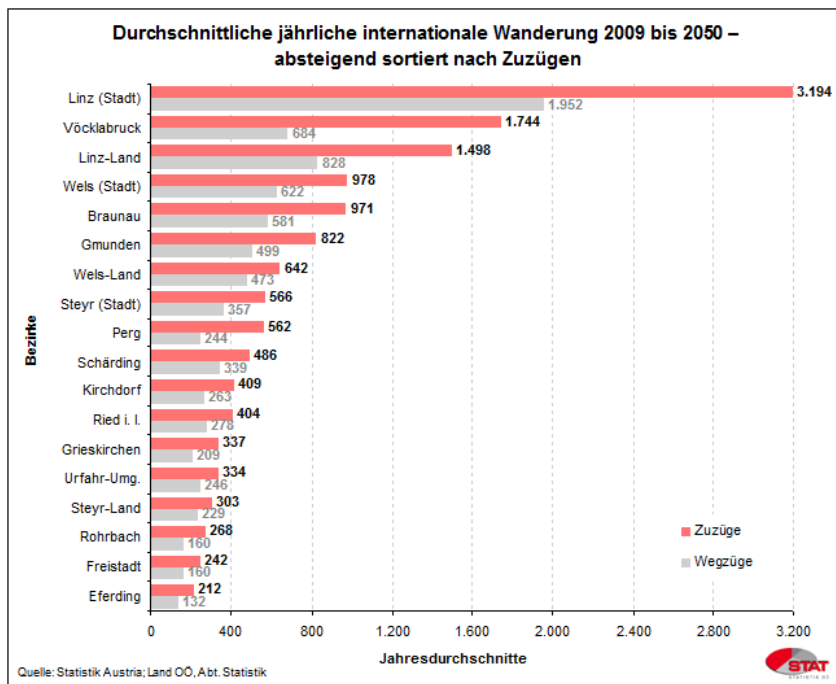


Quelle: Land OÖ, Abteilung Statistik (mit freundlicher Genehmigung der IVOÖ)

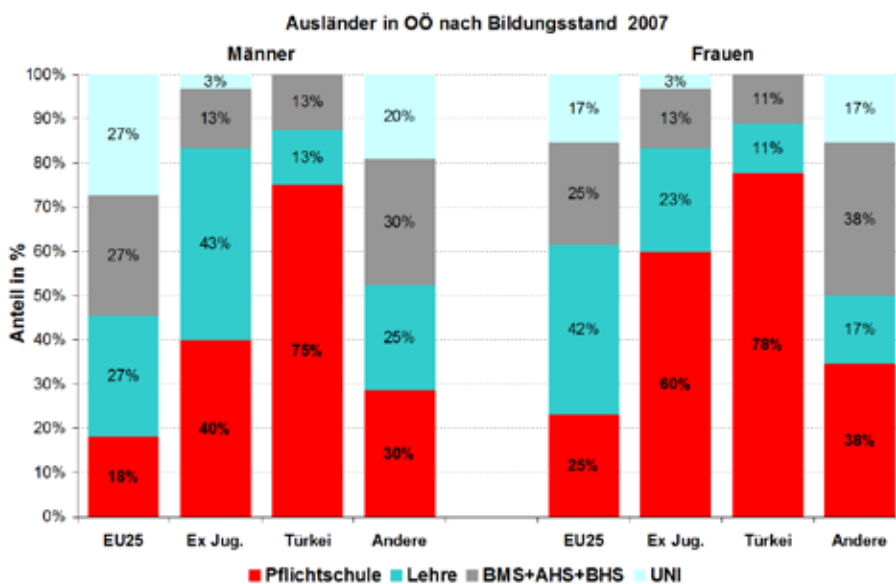
Die Absolutzahlen der internationalen Zuwanderung sind durch die übergeordnete Bevölkerungsprognose für Österreich und die Bundesländer vorgegeben. Die Verteilung dieser Zahl auf die Bundesländer erfolgt nach einem bestimmten Schlüssel. Die Analyse der Wanderungsstatistik für die Jahre 2002 bis 2008 zeigt relativ stabile Muster, sodass für die Prognose künftig eine gleichbleibende Abwanderungsstruktur unterstellt wird. Das bedeutet, dass auf Bundes-, Landes- und Bezirksebene langfristig mit konstanten alters- und geschlechtsspezifischen Abwanderungsraten gerechnet wird. Für die Landeshauptstadt Linz wird eine durchschnittliche jährliche Zuwanderung aus dem Ausland von knapp 3.200 Personen

erwartet, was im Bezirksvergleich den Höchstwert darstellt. Die internationale Abwanderung wird im Jahresschnitt rund 1.950 Personen betragen.

Damit ergibt sich im Jahresschnitt eine Nettozuwanderung aus dem Ausland von etwas über 1.200 Personen. Die geringsten internationalen Zuwanderungen wird der Bezirk Eferding mit 212 Personen (Abwanderungen: 132 Personen) jährlich bewältigen müssen. Mit 80 Personen pro Jahr fällt dessen Nettozuwanderung künftig vergleichsweise gering aus. Werte in einer ähnlichen Größenordnung erreichen die Bezirke Freistadt, Steyr-Land und Urfahr-Umgebung.



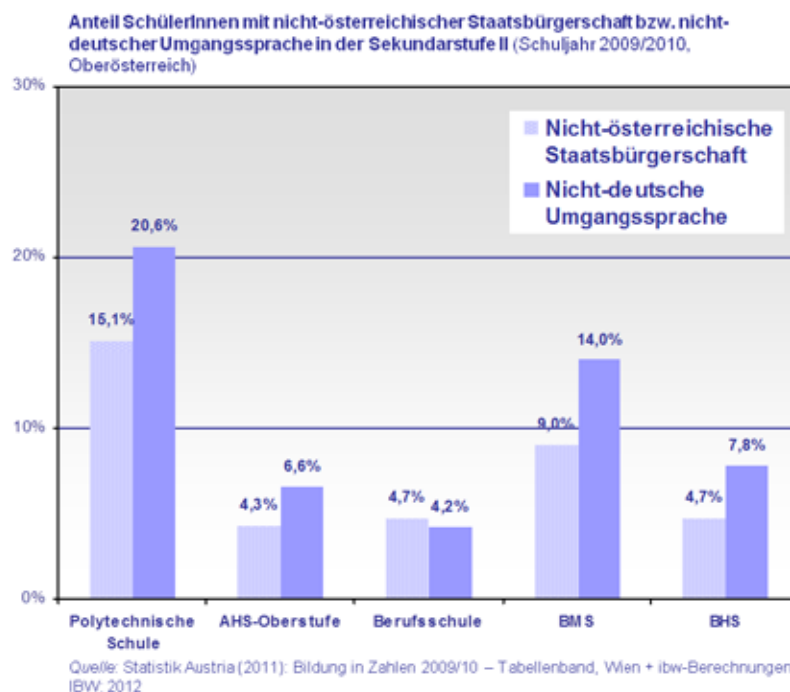
Sowohl das Bildungsniveau als auch die Erwerbsquote der in OÖ lebenden MigrantInnen liegt deutlich unter jenem der einheimischen Bevölkerung.



Die Anhebung des Bildungsniveaus der migrantischen Bevölkerung, aber auch der Arbeitsmarkteintritt von nicht beschäftigten migrantischen Personen unterstützt die Abdeckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs der Zukunft. Dabei muss der Verbesserung der Deutschkennt-

nisse großes Augenmerk geschenkt werden. Als besondere Herausforderung, aber auch Chance des insgesamt sehr erfolgreichen (ober-) österreichischen Berufsausbildungssystems kann die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem bezeichnet werden.

Anteil SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache in der Sekundarstufe II (IBW, 2011)



Es ist sehr augenscheinlich, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund im weiterführenden Bildungswesen stark unterrepräsentiert sind und wesentlich häufiger bereits nach dem Erfüllen der Schulpflicht aus dem Bildungssystem ausscheiden. Dies kann aber auch als eine ganz besondere Chance begriffen werden: Denn hier existiert noch ein (bisher oft ungenutztes) Potential für den drastischen Fachkräftemangel, welcher zukünftig erwartet werden kann.

Besonders aussagekräftige Zahlen über das frühe Ausscheiden von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus dem (weiterführenden) Bildungswesen liefert die Schulstatistik. Hierin wird nämlich nicht nur die Staatsbürgerschaft, sondern auch die (überwiegend) verwendete Umgangssprache erhoben. Die Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Sekundarstufe II ist besonders stark ausgeprägt in der Lehrlingsausbildung. (IBW, 2011)

Personen nach Erwerbsstatus und Migrationshintergrund in OÖ (Quelle: AMS OÖ, Daten Hauptverband)

Bestand (Anteile in Prozent)			Zusammen			Gesamt	
			Migrations- hintergrund (1.Gen.)	Migrations- hintergrund (2.Gen. unvollständig)	Ohne Migrations- hintergrund		
2011	Beschäftigung	Unselbständige Beschäftigung	69,0	65,4	74,5	73,6	
		Selbständige Beschäftigung	8,4	0,7	9,5	9,3	
		Beschäftigung	77,4	66,1	84,0	82,9	
	AMS-Vormerkung	Arbeitslosigkeit	6,9	7,2	3,2	3,8	
		AMS-Qualifikation	1,9	9,3	1,2	1,3	
		AMS-Vormerkung	8,8	16,5	4,4	5,1	
	Sonstige	Gesicherte erwerbsferne Position	5,7	5,4	6,0	5,9	
		HV-Vormerkung	1,1	0,2	0,4	0,5	
		Geringfügige Beschäftigung	2,4	10,5	2,8	2,8	
		Sonst. erwerbsferne Position	4,7	1,3	2,4	2,7	
		Unbestimmt	0,0	0,0	0,0	0,0	
		Sonstige	13,8	17,4	11,6	12,0	
	E-Status			100,0	100,0	100,0	100,0

Der Migrationshintergrund nach AMS-Definition umfasst Personen mit dokumentierter ausländischer Staatsbürgerschaft (aktuell oder in der Vergangenheit) als MigrantInnen 1. Generation bzw. mitversicherte Kinder

dieser Personen als MigrantInnen der 2. Generation. Der AMS-Indikator bildet die Grundlage für zielgruppenorientierte arbeitsmarktpolitische Interventionen und wird auch als Datenbasis für das Review verwendet.

Strategische Handlungsfelder

VISION

Qualifizierte Zuwanderung und das Heben des Potenzials der in Oberösterreich lebenden MigrantInnen sind unabdingbare Faktoren zur Sicherung der zukünftigen Fachkräftebasis. Da auch zukünftig das Bevölkerungswachstum nahezu ausschließlich über Zuwanderung erfolgt, sind das Gelingen einer besseren Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt und die Vermeidung von Dequalifikation besonders wichtige Herausforderungen im Hinblick auf die Förderung qualifizierter Beschäftigung. Die formelle und informelle Förderung und Anerkennung von Qualifikationen unterstützt dabei die Durchlässigkeit in qualifizierte Beschäftigung. Sowohl das Bildungsniveau als auch die Erwerbsquote der in Oberösterreich lebenden MigrantInnen liegen deutlich unter jenem der einheimischen Bevölkerung. Die Anhebung des Bildungsniveaus der migrantischen Bevölkerung, aber auch der Arbeitsmarkteintritt von nicht beschäftigten migrantischen Personen unterstützt die Abdeckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs der Zukunft. Dabei muss der Verbesserung der Deutschkenntnisse großes Augenmerk geschenkt werden.

Im Jahr 2010 hatte lediglich ein Drittel der Erwerbstätigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit eine Lehre oder berufsbildende mittlere Schule abgeschlossen; dies waren deutlich weniger als bei einheimischen Erwerbstätigen (57 Prozent). Hingegen war der Anteil der Erwerbstätigen, die lediglich einen Pflichtschulabschluss aufwiesen, bei ausländischen Staatsangehörigen mehr als doppelt so hoch (30 Prozent) wie bei der österreichischen Bevölkerung (14 Prozent). Bei Staatsangehörigen der Türkei verfügten 70 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung, bei ex-jugoslawischen Staatsangehörigen 43 Prozent lediglich über einen Pflichtschulabschluss. Auch unterschied sich der AkademikerInnenanteil bei ausländischen Staatsangehörigen deutlich von jenem der österreichischen Erwerbstätigen. Während in Österreich erwerbstätige EU-BürgerInnen mit 30 Prozent und Angehörige sonstiger Nicht-EU-Staaten mit gar 42 Prozent einen deutlich höheren AkademikerInnenanteil als ÖsterreicherInnen (14 Prozent) aufwiesen, war dieser bei Erwerbstätigen mit türkischer oder ex-jugo-

slawischer Staatsangehörigkeit sehr gering (3 Prozent bzw. 4 Prozent). Die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse gestaltet sich für viele Migrantinnen und Migranten schwierig. Neben den hohen Kosten bestehen vor allem formale Schwierigkeiten zum Nachweis der Vergleichbarkeit mit einer österreichischen Ausbildung. Daher sind viele Zuwanderer in Österreich unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt – man spricht hier von „Dequalifikation“. (Statistik Austria, 2011)

Die Erschließung der Potenziale von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund ist eine arbeitsmarktpolitische und gesellschaftspolitische Aufgabe. Ganzheitliche Integration fängt bereits bei frühkindlicher Sprachförderung an und führt über bessere Zugänge zur beruflichen Bildung bis hin zur Anerkennung von formaler und informeller Qualifikation. Zur nachhaltigen Verbesserung der Erwerbsbeteiligung ist ein offenes, tolerantes Klima ebenso wichtig wie die Integration in die sozialen Systeme vor Ort. Arbeitsplatz OÖ 2020 kann hier auf die vorbildhafte Formulierung des Paktes für Vielfalt Bezug nehmen, in dem die pluralistische, offene Grundhaltung des innovativen, export- und technologieorientierten Wirtschaftsstandortes zum Ausdruck gebracht wird.

Präambel des oö. Paktes für Vielfalt:

Der Pakt für Vielfalt in Oberösterreich ist ein gesellschaftspolitisches Commitment zur Pluralität. Oberösterreich ist ein Einwanderungsland, dessen Bevölkerungsstruktur sich stets verändert hat und auch weiterhin verändern wird. Die Gesellschaft ist von der Vielfalt der hier lebenden Menschen geprägt. Für ein friedliches und konstruktives Zusammenleben und eine positive gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung braucht es Verständnis auf allen Seiten und gegenseitiges Aufeinander zugehen. Es ist wichtig, die Menschen in einer pluralistischen Gesellschaft zu fördern und zu fordern, damit sie Fähigkeiten und Talente entfalten und zum Nutzen der Gemeinschaft einbringen können. Dies gilt für Oberösterreichs Bevölkerung im Ganzen ebenso wie für spezifische Gruppen oder Lebensbereiche. (oö. Pakt für Vielfalt)

Übersicht Handlungsfelder



Handlungsfeld – Anheben der Erwerbsquote von MigrantInnen mittels einer funktionsorientierenden Prozesskette

Aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels steigt die Notwendigkeit, sich mit alternativen Besetzungsstrategien zu beschäftigen. Diese Situation ergibt neue Perspektiven für Zielgruppen, die bislang nicht im primären Fokus der Besetzungsstrategien standen. Veränderungsprozesse sind derzeit in Gang. Die Knappheit erhöht die Motivation, die Suchstrategien auf ein breiteres Spektrum auszudehnen. Hier bieten sich Chancen für Potenzialgruppen wie MigrantInnen, die bislang mit Vorurteilen beim Zugang zu Beschäftigung behaftet waren. Permanente Meinungsbildung und Beratungsangebote sind begleitend zu forcieren.

Arbeitsmarktpolitische Schwerpunktgruppenbildung und Vernetzung - Stärkung zielgruppenspezifischer Basisangebote für Risikogruppen

MigrantInnen sind eine spezielle Zielgruppe beim AMS und bekommen somit einen höheren Stellenwert. Durch die Etablierung eines eigenen Migrationsbeauftragten wird auch die institutionelle Kompetenz gestärkt und es erfolgt die integrationspolitische Professionalisierung. Zusammenfassend ist es wichtig, die Zielgruppe explizit zu nennen und eigene Aktivitäten zu setzen. So bekommt das Thema auch systemisch Gewicht und aus einem positiven und wertschätzenden Blickwinkel betrachtet mehr Relevanz. Ab 2013 wird das AMS in der Lage sein, eine Differenzierung der Arbeitslosenquote nach migrantischen und nicht-migrantischen Personen zu errechnen, die in die strategische Beobachtung der Entwicklung mit einbezogen wird.

Die adäquate Zuteilung des Mitteleinsatzes erwirkt inhaltliche Schwerpunktsetzungen, die ein breiteres bedarfsgerechtes arbeitsmarktpolitisches Angebot ermöglichen. Durch diese Ausrichtung wird die Durchlässigkeit entlang der Prozesskette der arbeitsmarktpolitischen Integration zusätzlich erhöht und ein Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs geleistet. Die Verzahnung regionaler Angebote im Sin-

ne einer Prozesskette ist als Querschnittsthema zu sehen. (IQ-Netzwerk Integration durch Qualifizierung)

1. Zugang, Ansprache, Information - Zugang zu Informationen und Beratungsangeboten schaffen
2. Berufliche Orientierung und Planung – Entwicklung einer beruflichen Perspektive
3. Umsetzung und Qualifizierung – Verbesserung der individuellen Arbeitsmarktchancen
4. Einstieg in die Erwerbstätigkeit – Gestaltung des qualifikationsadäquaten Einstiegs
5. Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln – Sicherung und Weiterentwicklung der Erwerbstätigkeit

Zur Reduzierung der Dauer von Arbeitslosigkeit wird passgenaue und schnelle Vermittlung forciert.

Spezifische Zielgruppe MigrantInnen mit Hilfsarbeiterstatus der 1. Generation (Migrationshintergrund 1)

Bedingt durch gezielte Anwerbungen in den 70er Jahren ergeben sich aufgrund der Altersstruktur spezifische Gruppen, bei denen die Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit im Mittelpunkt des Interesses steht. Es wird auch aus präventiver Sicht Augenmerk auf diese Zielgruppe gelenkt. 2011 umfasste diese Zielgruppe 3.741 Personen (davon ca. 1.000 Frauen) mit Migrationshintergrund 1 – 2.084 Männer mit Pflichtschulabschluss finden sich in der Zielgruppe 45+. Veränderungen im System der Anerkennung der Berufsunfähigkeitspension ermöglicht es unter 50-Jährigen ab 2014 nicht mehr in Berufsunfähigkeitspension zu gehen. Diese Situation erfordert arbeitsmarktpolitische Umschulungen. Das Potenzial in Oberösterreich wird auf ca. 800 bis 1.000 Personen geschätzt.

Handlungsfeld – Qualifizierung – Förderung des Zugangs zu Aus- und Weiterbildung

Potenziale sind in Oberösterreich vorhanden – um diese zu bewegen, muss massiv in Beschäftigung und besonders in Höherqualifizierung investiert werden. Die Förderung des Zugangs zu Aus- und Weiterbildung ist ein wichtiger Hebel zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit migrantischem Hintergrund. Ein deutliches Warnsignal für den dringenden Handlungsbedarf ist die nachweisbare Bildungsbenachteiligung der 2. Generation von MigrantInnen in Oberösterreich. Hier hat im Bundesländervergleich eine Verschlechterung des Zugangs stattgefunden. Es sind mehrere Selektionsstufen dafür verantwortlich. Neben der oftmals nicht vorhandenen Anerkennung der in der Heimat erworbenen Qualifikation sind bei spezifischen MigrantInnengruppen mangelhafte Deutschkenntnisse verantwortlich. Zudem sind bedingt durch den höheren Anteil bei Niedrigqualifizierten ohnehin die Hemmschwellen zur Bildungsbeteiligung höher. Eine weitere Selektion erfolgt im dualen System, weil in beiden Systemen (Schule und Betrieb) und auf Seiten der MigrantInnen Selektionsmechanismen wirken. Erste Erklärungsansätze liefert diesbezüglich eine aktuelle Studie des IBE aus dem Jahr 2011.

Bedarfsgerechte Qualifizierungsangebote

Die Teilnahme von MigrantInnen an betrieblicher Weiterbildung zu steigern ist aus verschiedenen Gründen schwierig. Aus diesem Grund erfüllen hier arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsangebote eine wichtige Lenkungsfunktion. Hier kommt der zukünftigen Maßnahmenableitung im Pakt für Arbeit und Qualifizierung besondere Bedeutung zu, zudem seitens des AMS die Budgetmittelzuteilung gleich bzw. überproportional erfolgen wird. Die Wirksamkeit von Qualifizierungsangeboten wird durch Evaluierungsdaten belegt. Einer Erhebung zufolge gehen migrantische TeilnehmerInnen aus AMS-Angeboten schneller in Beschäftigung nach Qualifizierungen (Messung des Abgangs nach Qualifizierung: Männer in ungeforderte Jobs - Frauen auch in OLF). Im Falle der Datenverfügbarkeit ist die Weiterbildungsteilnahme an beruflicher Bildung (ev. Bildungskonto – Kriterium allerdings nur Wohnort) zu beobachten.

Handlungsfeld – Entgegenwirken der Dequalifikation mittels Anerkennung von formaler Qualifikation

Ein komplexes Thema stellt die Dequalifizierung von Beschäftigten dar, die im Ausland bereits berufstätig waren oder dort eine Ausbildung abgeschlossen haben. Hier gilt es, vorhandenes Potential mittel Kompetenzanalyse festzustellen, Anerkennung und Nostrifizierung von erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten zu erleichtern, sowie Qualifizierungsmaßnahmen zielgruppenorientiert anzubieten. Die Entscheidungen über die Anerkennung von Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen betreffen in hohem Ausmaße Bundeskompetenzen. Hier sind oberösterreichische Entscheidungsträger aufgerufen, entsprechende Änderungen an die Bundes-

ebene weiterzutragen (Land OÖ, Integrationsleitbild OÖ). Im Sinne des Empowerments unterstützen regionale Netzwerke bei der Bekanntmachung von Maßnahmen zur Anerkennung und erhöhen die Transparenz in Oberösterreich. Synergien mit neuen Schwerpunktinitiativen auf Bundesebene sind bestmöglich zu fördern. MigrantInnen sind unabhängig von der absolvierten Ausbildung überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Jene Teilgruppe mit schlechter Ausbildung ist überproportional stärker betroffen. Die Mikrozensuserhebungen nach abgefragter Qualifikation beinhaltet zwar Fehlerschwankungen, dennoch ist bessere Verwertbarkeit

von Ausbildung ein wichtiger Hebel zur potenzialorientierten Nutzung der Fähigkeiten von MigrantInnen.

Je nach Ausbildungslevel sind unterschiedliche Ministerien mit dem Thema Nostrifikation befasst. Neben dem Zugang ist die Verfahrensgeschwindigkeit ein kritischer Aspekt. Eine Anlaufstelle zur unkomplizierten informellen Anerkennung im Bereich des Hochschulabschlusses ist das nationale Informationszentrum für akademische Anerkennung ENIC NARic AUSTRIA beim Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung. Die Anerkennung bei dualen Abschlüssen erfolgt über die WKO-Lehrlingsstelle und ist somit auch regional steuerbar. Ab Maturaniveau ist das Unterrichtsministerium zuständig. Studienanerkennung fällt ebenfalls in Bundeskompetenz. Aufgrund der Kompetenzverteilung steht wenig gebündeltes valides Datenmaterial zur Verfügung.

Steuerbare Entwicklung von Instrumenten in OÖ forcieren

Die Entwicklung von Instrumenten zur Anerkennung von nicht-formaler und informell erworbenen Kompetenzen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern wird von der OECD als Handlungsfeld in der aktuellen Studie „Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern und deren Kindern in Österreich“ empfohlen (OECD, 2012). Im Bereich der für OÖ wichtigen dualen Ausbildung ist die Handlungskompetenz auf Oberösterreicherebene gegeben. Hier gilt es, bereits erfolgreiche Wege konsequent weiter zu beschreiten. Im Rahmen der Anerkennungsverfahren von „Du kannst was“ könnte man zum Beispiel die Teilnahme von Menschen mit Migrationshintergrund gezielt forcieren. Das Ziel, mehr positiv abgeschlossene LAPs von Menschen mit Migrationshintergrund im Rahmen von „Du kannst was“ zu erreichen, könnte operationalisiert werden. „Du kannst was“ wurde als Erfolgsmodell in das Berufsausbildungsgesetz auf Bundesebene übernommen und gilt als Vorzeigebispiel in Österreich. Der Vorteil der Initiative ist der Zugang zu Anerkennung ohne große individuelle Investitionen und aufwändige Kursteilnahmen.

Handlungsfeld – Diversitätsorientierung und interkulturelle Kompetenz auf allen Ebenen durch Information und Bewusstseinsbildung

Der verbesserte Zugang zum Arbeitsmarkt und die Nutzung des Beschäftigungs- und Qualifikationspotenzials von MigrantInnen sind untrennbar mit gesellschaftlicher Integration verbunden. Offenheit und Toleranz sind zu fördern, um auf beiden Seiten Hemmschwellen abzubauen. Aus dem engeren arbeitsmarktpolitischen Blickwinkel geht es in diesem Handlungsfeld primär darum, die interkulturelle Handlungskompetenz in Unternehmen zu stärken und gleichzeitig integrative Rahmenbedingungen vor Ort zu unterstützen. Der Zugang zu Wohnmöglichkeiten sowie die Einbindung in regionale sozialen Aktivitäten und Communities sind für eine ganzheitliche Integration am Arbeitsplatz nötig. Speziell in regionalen Kontexten ist Unterstützung bei

der Zurverfügungstellung von Wohnraum und gesellschaftliche Integration vor Ort wichtig. Unternehmen und regionale AkteureInnen sind dabei zu unterstützen, Hürden zu überwinden und neue Wege zu beschreiten. Zur Förderung des bewussten Einstellens von MigrantInnen ist permanente Meinungsbildung wichtig. Den Betrieben ist bewusst zu machen, dass Ihnen auch Potenzial entgeht. Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung können hier einen wichtigen flankierenden Beitrag leisten. Beispiele für gelungene Integration erzeugen positive Bilder und wirken meinungsbildend. In diesem Kontext sind die Netzwerke, die im Rahmen des Paktes für Vielfalt bereits geknüpft worden sind, gezielt zu nutzen.

Interkulturelle Kompetenz und Sprachkenntnisse von MigrantInnen nutzen Firmen

Ein Aspekt der Chancenorientierung liegt in der interkulturellen Kompetenz und in den Sprachkennt-

nissen, die MigrantInnen als ihr spezielles Know-how in Firmen einbringen können. Im Hinblick auf Export- und Diversitätsorientierung stellen diese wertvolle Ressourcen für offene Unternehmen dar.

Handlungsfeld – Verbessertes Zugang zum System der dualen betrieblichen Berufsausbildung

Der bessere Zugang zum dualen System erschließt ein wichtiges Potenzial. Die Teilhabe von MigrantInnen im System der betrieblichen Berufsausbildung ist ausbaufähig. An dieser Schnittstelle wirken mehrfache Selektionsmechanismen wie zum Beispiel hohe Aufnahmeanforderungen der Lehrausbildenden Betriebe. Dies ist auf die Motivation, möglichst die besten Lehrlinge für den Betrieb zu gewinnen, zurück zu führen. Im Hinblick auf den drohenden Fachkräftemangel wird es zunehmend nicht mehr leistbar sein, um die LeistungsträgerInnen zu streiten und schwächere SchülerInnen mit anderen Stärken außen vor zu lassen. (IBE, 2011)

Das Finden einer Lehrstelle gestaltet sich für migrantische Jugendliche schwieriger. Die vorhandene, aber zu wenig genutzte Durchlässigkeit zum dualen System spiegelt sich in der Relation des Anteils von SchülerInnen mit migrantischem Hintergrund in der PTS (ca. 23 %) und des Anteils von migrantischen SchülerInnen in der Berufsschule (4,2 % Berufsschule) wider. Vielfach ist hier der Besuch einer mittleren Schule die Alternative.

Der Einfluss der Eltern auf die Berufsentscheidung wird im Kontext der niedrigen Beteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der dualen Ausbildung von den ExpertInnen als sehr hoch eingeschätzt. Hier werden andere Informationszugänge als bislang notwendig sein müssen, um die Einmündungen zu erhöhen. Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass das System Lehre zwar bekannt ist, dennoch die monetäre Komponente im Hinblick auf schnelleren Verdienst eine wichtige Rolle spielt. Aus einem kurzfristigen Blickwinkel betrachtet, ist der möglichst rasche Berufseinstieg in eine Anlernfähigkeit oftmals interessanter

und führt zu schnellerem und höherem kurzfristigen Verdienst. In diesem Kontext findet zu wenig Langfristbetrachtung im Hinblick auf die Einkommensentwicklung nach einem erfolgreichen Berufsabschluss statt.

Innovative Zugänge zu beruflicher Orientierung schaffen und Rollenbilder berücksichtigen

Der Zugang zu beruflicher Orientierung in einem interkulturellen Setting und abgestimmt auf die zum Teil unterschiedlichen Rollenbilder von migrantischen Mädchen und Burschen ist durch entsprechende Maßnahmen sicher zu stellen. Es ist anzumerken, dass Migrationshintergrund sicherlich ein Kriterium ist, dennoch auch andere Zusammenhänge deutlich werden. Traditionell beginnen mehr Burschen im Industriebundesland OÖ mit der Lehre als Mädchen. Die Ist-Situation hat somit einen systemischen Zusammenhang und ist nicht nur aus der Migrationsperspektive zu erklären. Multikausale Einwirkungen spielen im Zugang zum Beruf eine Rolle. Mädchen mit Migrationshintergrund treten vielfach aus religiös-soziokulturellen Gründen nach der Schulausbildung nicht mehr in das Erwerbsleben ein. Traditionelle Rollenbilder spielen in diesem Kontext ebenso eine Rolle wie in manchen traditionell geprägten ländlichen Regionen in OÖ. Hier sind ebenfalls stärkere Ausprägungen feststellbar. Ein Blick auf das Verhältnis zum sozialen Umfeld zeigt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund und aus bildungsbenachteiligten Elternhäusern starke Parallelen aufweisen. Die Familie und das soziale Umfeld nehmen bei beiden Gruppen einen wichtigen Stellenwert ein. (IBE, 2011)

Handlungsfeld – Potenzial der jungen MigrantInnen am Übergang Pflichtschule - Beruf bzw. weiterführende Ausbildung nutzen

Der größte zukünftige Hebel setzt am Übergang Schule-Beruf an. Hier setzt bereits der Ausleseprozess an. Faktum ist, dass hier am meisten bei gering- oder niedrigqualifizierten jungen MigrantInnen zu bewirken ist. Überqualifizierung ist natürlich ein Individualproblem, wird insgesamt als quantitativ nicht so relevant gesehen. Auch hinsichtlich der Erfassung und Steuerbarkeit der Maßnahmen wirken die Hebel am Übergang am effektivsten. Im Rahmen der innovativen Maßnahmen des ESF wurden zwei Studien beauftragt, die sich konkret mit dem Übergang Schule-Beruf auseinandersetzen. Die Erfassung der Zielgruppe nach Abgang ist sehr wichtig, um die richtigen Angebote zur richtigen Zeit zu setzen. Die Brückenbildung ist für die Übergangsguppe von hoher Relevanz. Hier gilt es, auch den Zugang über Eltern zu schaffen. Diese Arbeit erfordert viel Geduld und Ehrlichkeit gegenüber der Zielgruppe um das Vertrauen aufzubauen.

Schlüsselfaktor Berufsorientierung

Insgesamt geht es nach den Empfehlungen der IBE-Studie „Berufsorientierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund“ aus dem Jahr 2011 um die Überprüfung und Adaptierung der Informationsangebote hinsichtlich der Zielgruppenorientierung. Die Analyse

zeigt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund Beratungsangebote in höherem Maße annehmen und aufgeschlossener hinsichtlich außerfamiliärer Informationsquellen sind. Die Analyse der Generationen verdeutlicht, dass sich MigrantInnen der ersten Generation hinsichtlich Beratungsangebote signifikant informierter zeigen als jene der zweiten Generation. Ein zentrales Problem liegt allerdings darin, dass der Prozess der Informationssuche deutlich später einsetzt als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Umso größer ist die Orientierungslosigkeit gegen Ende der Pflichtschulzeit bzw. bestehen Umsetzungsprobleme im Hinblick auf unrealistische Pläne, obwohl eine hohe Bildungsaffinität gegeben ist. Für die Konzeption von wirkungsorientierter Berufsorientierung wird ein Paradigmenwechsel in Richtung eines prozessorientierten Ansatzes vorgeschlagen. Der möglichst frühe Beginn des Berufsorientierungsprozesses muss auch in Richtung eines ressourcenorientierten Ansatzes gelenkt werden. Begleitend könnten bereits im Schulsystem Kompetenzprofile erstellt werden. Im Hinblick auf die Strukturierung der Informationsflut kommt alternativen Zugängen – wie etwa dem Internet - eine größere Bedeutung zu. (IBE, 2011)

Handlungsfeld – Verknüpfung Arbeitsmarktintegration und regionale gesellschaftliche Integration

Integration ist eine Querschnittsthematik, die viele Politikbereiche tangiert. Migration in all seinen vielschichtigen Aspekten sollte auch als gesellschaftspolitische Herausforderung wirklich beim Namen genannt werden. Vor allem vor Ort im Be-

trieb und in der Gemeinde erlangt interkulturelle Kompetenz unmittelbaren Bezug zur Praxis und zum alltäglichen Miteinander. Die zentrale Botschaft soll lauten: „Migration gibt es und sie ist wertvoll“.

Handlungsfeld – Deutsch ist ein Schlüssel zur Integration

Das Vorhandensein deutscher Sprachkenntnisse wird seitens der Wirtschaft als bedeutendes Kriterium im Zugang zum Arbeitsmarkt genannt. Deutsche Sprachkenntnisse und verwertbare Qualifikation lassen den Migrationshintergrund in den Hintergrund treten. Ein wichtiger Aspekt, der vor allem in den ländlicheren Regionen eine Rolle spielt, ist das Zustandekommen eines adäquaten Kursangebotes. Es gibt geförderte Angebote, die zum Beispiel durch zu geringe Anmeldungen nicht zustande kommen. Das Erreichen einer

kritischen Größe ist in peripheren Regionen somit eine mögliche Barriere. Der Erwerb von Sprachkenntnissen hat einen Langfristcharakter und ist integrativer Bestandteil im Bildungswesen. Sprachschulung sollte bereits idealerweise im Rahmen der Frühförderung beginnen. Potenzial besteht beim Ausbau von berufsspezifischen Sprachkursen, die auch berufsbegleitend angeboten werden könnten und gezielt auf den Eintritt in eine berufliche Qualifizierung vorbereiten.

MigrantInnen - Blick in die Bezirke – regionale Herausforderungen und Handlungsfelder – die regionale Dimension



Das arbeitsmarktpolitische Potenzial von Menschen mit Migrationshintergrund wird in den Regionen mit unterschiedlicher Intensität wahrgenommen. Zuwanderung passiert hauptsächlich fokussiert in den Zentralräumen und hat auch in städtischen Räumen die größte quantitative Bedeutung. Der Integration als gesellschaftspolitische Querschnittsmaterie wird in den Regionen ein wichtiger Stellenwert eingeräumt. Auch die Potenzialgruppe der MigrantInnen insgesamt wird differenziert betrachtet. Auf bedarfsgerechte Angebote zur Integration von Kindern und Jugendliche, der Qualifizierung von Beschäftigten und der Aktivierung von Frauen wird explizit Bezug genommen. In den Zentralräumen wird das Potenzial der migrantischen Jugendlichen besonders hoch eingeschätzt. Die Rahmenbedingungen für Integrationsarbeit in den Bezirken sollen gestärkt werden und der Zu-

gang zu Angeboten ermöglicht werden. Vor allem in ländlicheren Räumen sind aufgrund der kleineren Grundgesamtheit niederschwellige Zugänge erforderlich. Eingeschränkte Mobilitäten, besonders bei Frauen, sind eine Herausforderung für die Planung von Aktivitäten vor Ort. In Städten bzw. Zentralräumen sind Kursangebote in der Regel besser zugänglich. Die Schaffung und Verfügbarkeit von Wohnmöglichkeiten sind für viele Betriebe ein Thema, um Arbeitsplätze mit MigrantInnen besetzen zu können.

In einigen Regionen wird auch die aktive Forcierung von qualifizierter Zuwanderung thematisiert. In manchen Branchen besteht hohe Nachfrage an Arbeitskräften, die aus dem Inland nicht mehr zu decken ist. Um die Integration in der Region vor Ort bestmöglich zu gewährleisten, braucht es das Bewusstsein für regionale Integrationsaktivitäten. Die Förderung von Sprachkenntnissen wird als sehr wichtig erachtet und als ein Schlüsselkriterium für erfolgreiche Integration gesehen. Die Bandbreite der Sprachförderung reicht von sprachlicher Frühförderung unter Einbeziehung der Eltern bis hin zu berufsbegleitenden Angeboten. Regionale Netzwerke der Zivilgesellschaft leisten im Rahmen der ehrenamtlichen Arbeit einen wichtigen Beitrag, zugewanderte Familien zu erreichen und in das regionale soziale System zu integrieren. Als positive Beispiele können hier privat organisierte Lerncafés für Mütter und Kinder angeführt werden.

Als Handlungsfelder mit hoher regionaler Relevanz werden folgende Punkte exemplarisch zusammengefasst:

>> **Berufsorientierung bei Jugendlichen:**

hohe Bedeutung der dualen Ausbildung, bedarfsgerechte Angebote zur speziellen Förderung von Mädchen, Unterstützung bei Berufsschulbesuchen, Lernförderung

>> **Frauen mit Migrationshintergrund:**

große Potenzialgruppe, die derzeit kaum erreicht werden kann; gezieltere Instrumente, um diese Frauen zu erreichen

>> Vorbereitung bei Bewerbungen:

(Jugendliche mit Migrationshintergrund werden als benachteiligt bei Bewerbungen eingeschätzt), gezielte Vorbereitung, um Stärken besser zum Vorschein zu bringen

>> Diversity Management in Betrieben:

Stärken von Menschen mit Migrationshintergrund gezielt in Unternehmen einsetzen, Betriebsanalysen zum gezielten Einsatz von Menschen mit Migrationshintergrund, Kompetenzaufbau zum Thema Bewerbung – BewerberInnen mit „ausländischem“ Namen stoßen auf erhöhte Ablehnung

>> Anerkennung von Ausbildungen:

verbesserte regionale Zugänge und gezieltere Systeme, um im Ausland erworbene Ausbildungen bzw. Qualifizierungen anzuerkennen, gezieltere Beschäftigung in erlernten Berufen fördern

>> Rahmenbedingungen der Integrationsarbeit in Bezirken stärken:

Wohnmöglichkeiten, schnellerer Zugang zum Arbeitsmarkt (z.B. AsylwerberInnen) sprachliche Frühförderung unter Einbeziehung der Eltern

Säule B - Fachkräfteprogramm

>> ZIELGRUPPE - MENSCHEN MIT GESUNDHEITLICHEN (PHYSISCH, PSYCHISCH ODER KOGNITIV) VERMITTLUNGSEINSCHRÄNKUNGEN

INDIKATORENSET - Säule B Fachkräfteprogramm - Zielgruppe Menschen mit gesundheitlichen (physisch, psychisch und/oder kognitiven) Vermittlungseinschränkungen

Strategisches Ziel (Basis – PAQ 2012)

Zielgruppe (n)	Strategisches Ziel	Zielindikator
Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen	<p>Wir integrieren verstärkt Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen in den Arbeitsmarkt.</p> <p>Anmerkung: Indikator wird aufgrund der Entscheidungen im Rahmen des Solidaritätspaketes eventuell noch angepasst.</p>	<p>Anteil der Arbeitsaufnahmen bei Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen</p> <p>Der Anteil wird auf dem Niveau von 2011 (32,9 Prozent) gehalten.</p> <p>Datenquelle: AMS-Datawarehouse</p>

Steuerungsziele

Steuerungsziele dienen der Erreichung des strategischen Ziels

Zielgruppe (n)	Strategisches Ziel	Zielindikator
Potenzielle Berufsunfähigkeits-kandidatInnen	Qualifizierung von potenziellen BerufsunfähigkeitskandidatInnen zur Sicherstellung der Erwerbsfähigkeit.	BerufsunfähigkeitskandidatInnen in Qualifizierung zukünftige Zielgruppe ab 2013 Status der Vormerkung - Berücksichtigung sobald Abfrage möglich ist Datenquelle: AMS-Datwarehouse
Einstellungspflichtige Unternehmen	Wir erhöhen den Anteil der Firmen, die Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen beschäftigen	Anteil der Firmen mit Erfüllung der Einstellungspflicht Wert 2010: OÖ 30,4 % - 935 von 3.016 Unternehmen Datenquelle: Bundesrechenzentrum Datenservice: BSB OÖ (Bundessozialamt OÖ)
Begünstigt Behinderte in Unternehmen	Wir steigern die Beschäftigung von begünstigt Beeinträchtigten in Unternehmen.	Relation der Abgänge in Arbeit von Menschen mit Feststellungsbescheid im Vergleich zu Menschen ohne Vermittlungseinschränkungen. Datenquelle: AMS-Datwarehouse

Strategische Relevanz - Ausgangssituation und Datenbasis

Gemessen am Risiko, von Arbeitslosigkeit überdurchschnittlich betroffen zu werden bzw. überdurchschnittlich oft von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen zu sein, zählen Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen durchaus zu den Hauptrisikogruppen am österreichischen Arbeitsmarkt. Die Differenzierung nach Art der gesundheitlichen Vermittlungseinschrän-

kung ermöglicht eine detailliertere Betrachtung und erstmalige Erfassung der heterogenen Potenzialgruppe als strategisch relevante Hauptzielgruppe. Die zum Teil quantitativ sehr kleinen Teilzielgruppen sind vor allem für die Abstimmung operativer Maßnahmen notwendig.

Arbeitslose nach gesundheitlicher Vermittlungseinschränkung und Altersgruppen in ÖÖ. JD 2009-2011

Bestand	<25 Jahre	Anteil an gesamt	25-44 Jahre	Anteil an gesamt	45 Jahre u. älter	Anteil an gesamt
2009						
A - Laut AMS	277	4,5%	1.822	11,7%	1.668	18,3%
B - Beides (I u. L)	3	0,0%	9	0,1%	18	0,2%
I - Begünstigt nach BeinstGu./o. OFG	36	0,6%	221	1,4%	353	3,9%
L - Begünstigt nach LBehG	6	0,1%	13	0,1%	11	0,1%
P - Personen mit Behindertenpass ohne gesundh. Verm.einschränkung	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Gesamt	6.169	100,0%	15.622	100,0%	9.097	100,0%
2010						
A - Laut AMS	278	4,8%	1.754	12,0%	1.705	18,5%
B - Beides (I u. L)	2	0,0%	9	0,1%	18	0,2%
I - Begünstigt nach BeinstGu./o. OFG	38	0,7%	213	1,5%	384	4,2%
L - Begünstigt nach LBehG	4	0,1%	12	0,1%	11	0,1%
P - Personen mit Behindertenpass ohne gesundh. Verm.einschränkung	1	0,0%	10	0,1%	13	0,1%
Gesamt	5.783	100,0%	14.570	100,0%	9.239	100,0%
2011						
A - Laut AMS	273	5,2%	1.616	12,4%	1.754	20,1%
B - Beides (I u. L)	2	0,0%	10	0,1%	22	0,2%
I - Begünstigt nach BeinstGu./o. OFG	37	0,7%	198	1,5%	366	4,2%
L - Begünstigt nach LBehG	3	0,1%	10	0,1%	7	0,1%
P - Personen mit Behindertenpass ohne gesundh. Verm.einschränkung	5	0,1%	28	0,2%	46	0,5%
Gesamt	5.230	100,0%	13.041	100,0%	8.709	100,0%

Quelle: AMS Datawarehouse

Seit Anfang 2008 werden in der AMS-Statistik nur mehr jene arbeitslosen Personen als behindert ausgewiesen, deren Behinderung tatsächlich im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes, des Opferfürsorgegesetzes oder eines Landesbehindertengesetzes festgestellt wurde. Zusätzlich werden auch weiterhin „Personen mit sonstigen gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen“ (ehemalige behinderte Personen laut AMS-Definition) erfasst. Diese beiden Gruppen finden sich ab dem Jahr 2008 unter dem Oberbegriff „Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen“.

In der Altersgruppe der 15 bis 25-Jährigen sind in Relation zu Personen ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkung nur wenige Personen vorgemerkt, dafür überproportional viele in der Altersgruppe ab 45+. Dies macht deutlich, dass Behinderungen oft erst im Laufe des Erwerbslebens entstehen oder altersbedingt sind. Bedingt durch die Verschiebungen in der Altersstruktur der Erwerbstätigen erlangt diese Potenzialgruppe zunehmend größere Bedeutung. Aus diesem Grund wird der Anteil der Arbeitsaufnahme bei Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen als strategisches Ziel verankert.

Anteil der Abgänge AL mit/ohne Vermittlungseinschränkung in Arbeitsaufnahme (A+B), an allen Abgängen in OÖ., 2007-2011 und Jänner-April 2012

AL		Abgang AL gesamt	Abgang AL in A+B	Anteil Abgang AL in A+B an Abgang AL gesamt
2007	mit gesundh. Verm.einschränkung	21.696	6.983	32,2%
	ohne gesundh. Verm.einschränkung	115.991	62.205	53,6%
	Gesamt	137.687	69.188	50,3%
2008	mit gesundh. Verm.einschränkung	19.203	6.258	32,6%
	ohne gesundh. Verm.einschränkung	114.601	60.225	52,6%
	Gesamt	133.804	66.483	49,7%
2009	mit gesundh. Verm.einschränkung	19.155	5.819	30,4%
	ohne gesundh. Verm.einschränkung	134.500	67.651	50,3%
	Gesamt	153.655	73.470	47,8%
2010	mit gesundh. Verm.einschränkung	20.357	6.509	32,0%
	ohne gesundh. Verm.einschränkung	138.130	72.424	52,4%
	Gesamt	158.487	78.933	49,8%
2011	mit gesundh. Verm.einschränkung	19.757	6.508	32,9%
	ohne gesundh. Verm.einschränkung	125.649	69.345	55,2%
	Gesamt	145.406	75.853	52,2%
Jän.-Apr. 2012	mit gesundh. Verm.einschränkung	7.400	2.706	36,6%
	ohne gesundh. Verm.einschränkung	52.328	33.011	63,1%
	Gesamt	59.728	35.717	59,8%

Quelle: AMS Datawarehouse

Auf Grund der eingeschränkten Beschäftigungschancen sind Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen mitunter wesentlich länger arbeitslos und finden schwerer eine Beschäftigung. Sie sind auch in der Gruppe jener Arbeitslosen, die länger als sechs

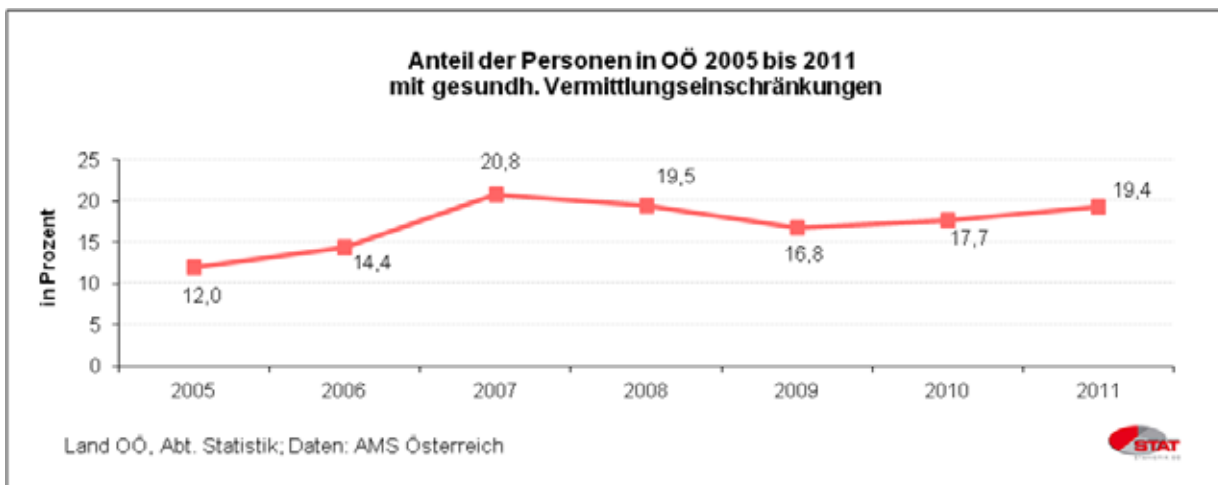
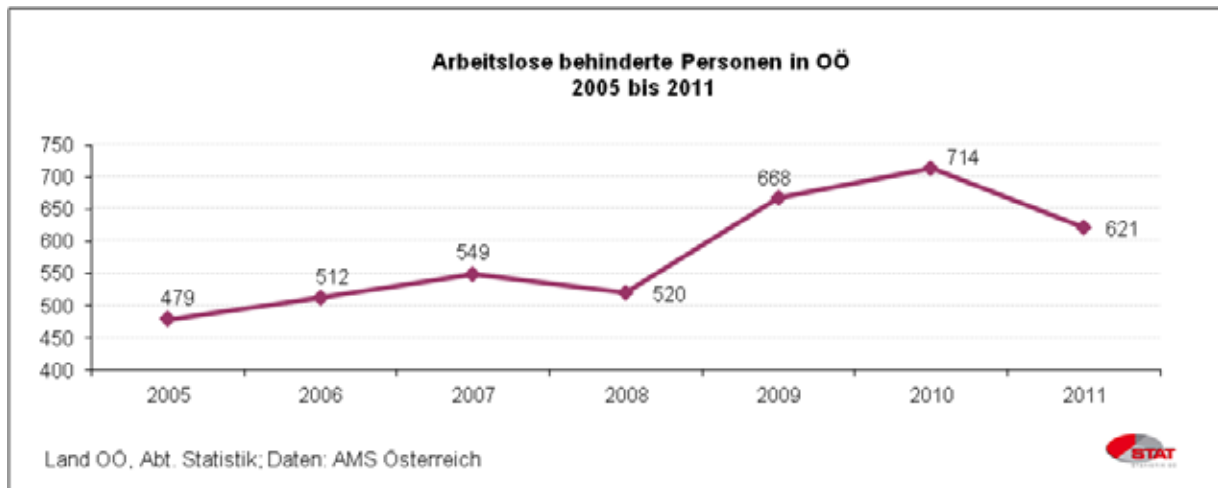
Monate vorgemerkt sind, erheblich stärker vertreten als jene ohne vermittlungsrelevante Gesundheitseinschränkungen. Diese Tatsache spiegelt sich im niedrigeren Anteil der Menschen mit Vermittlungseinschränkung am Abgang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung.

Nach Regionen differenziert gestaltet sich der jeweilige Anteil der Bezirke am Grundpotenzial wie folgt:



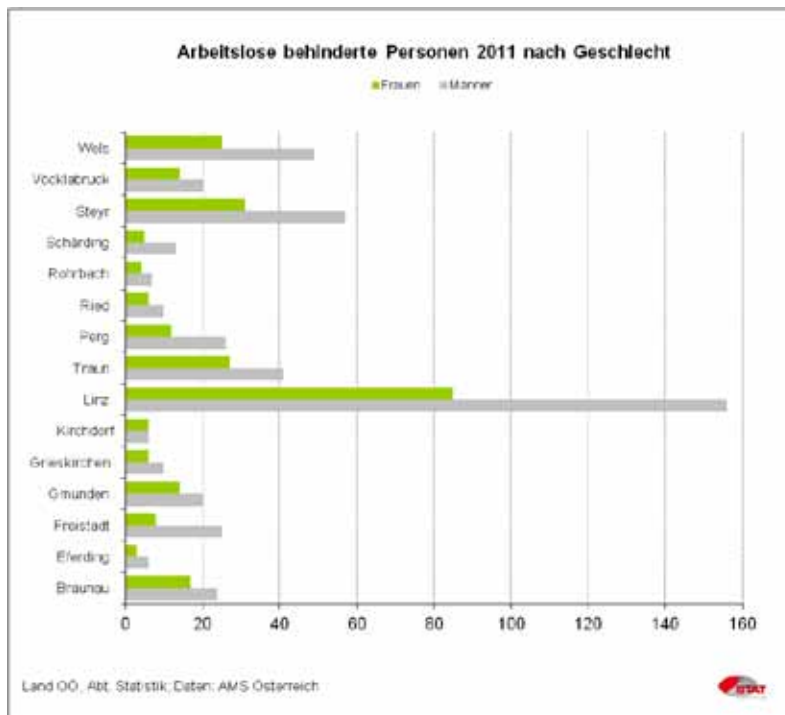
Betrachtet man die Entwicklung des Anteils über einen Zeitraum von sechs Jahren, sind sowohl bei den arbeitslos gemeldeten Personen mit festgestelltem Behinder-

tenstatus, als auch bei Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen, Zuwächse feststellbar.



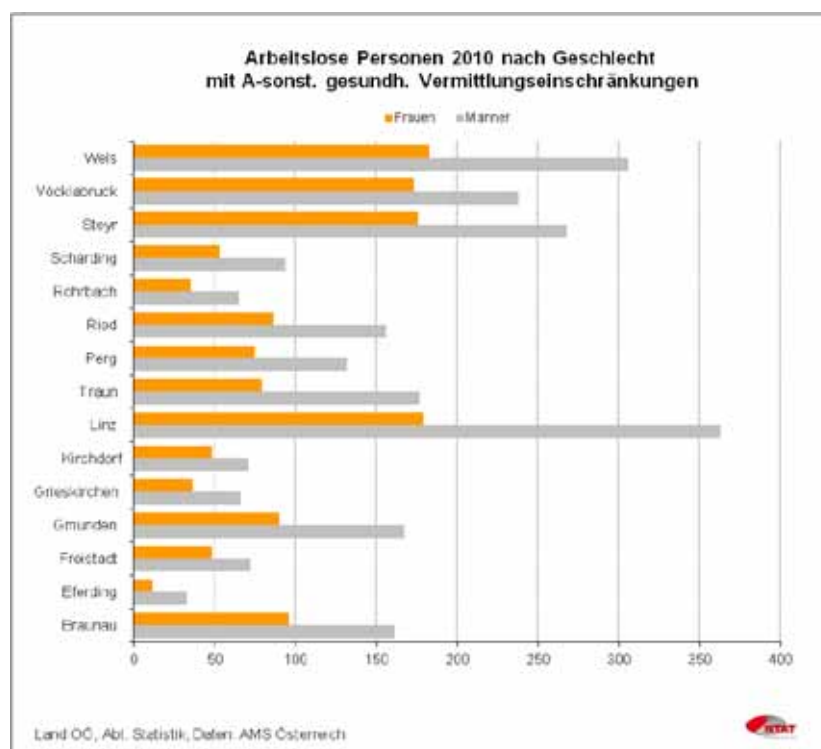
Differenziert nach Geschlechtern spiegelt sich die höhere körperliche Arbeitsbelastung bei Männern wider. Der Anteil der Männer ist sowohl bei festgestellter Minderung

der Erwerbsfähigkeit als auch bei gesundheitlicher Vermittlungseinschränkung markant höher als bei Frauen.



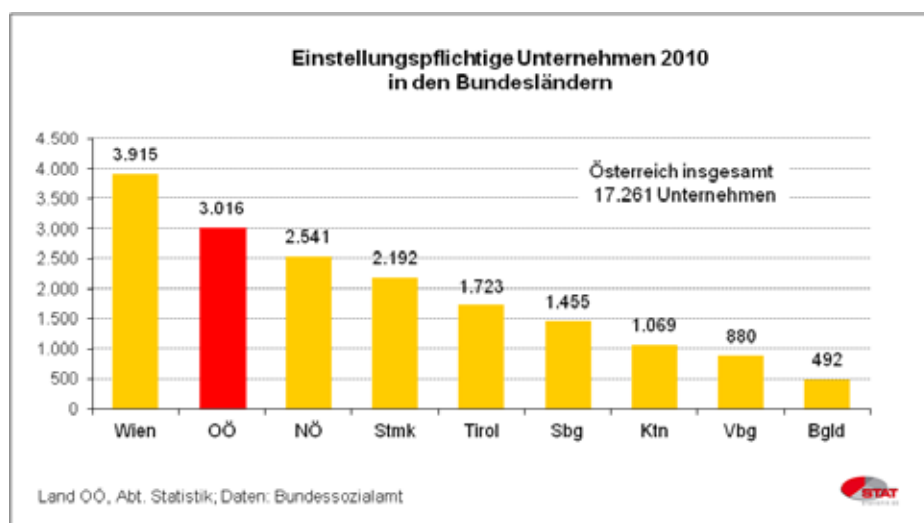
Im Hinblick auf das zunehmende Durchschnittsalter und das zusehends häufigere Auftreten von körperlichen Einschränkungen oder Abnützungen bei älteren Erwerbstätigen erlangt die Sicherung der Erwerbsfähigkeit bei der Hauptzielgruppe der Älteren

besonders hohe Relevanz. Die Vermeidung von Berufsunfähigkeit ist eng gekoppelt an Rehabilitationsmaßnahmen, arbeitsmarktpolitische Reintegration und Gesundheitsprävention mit Vorbeugungscharakter.



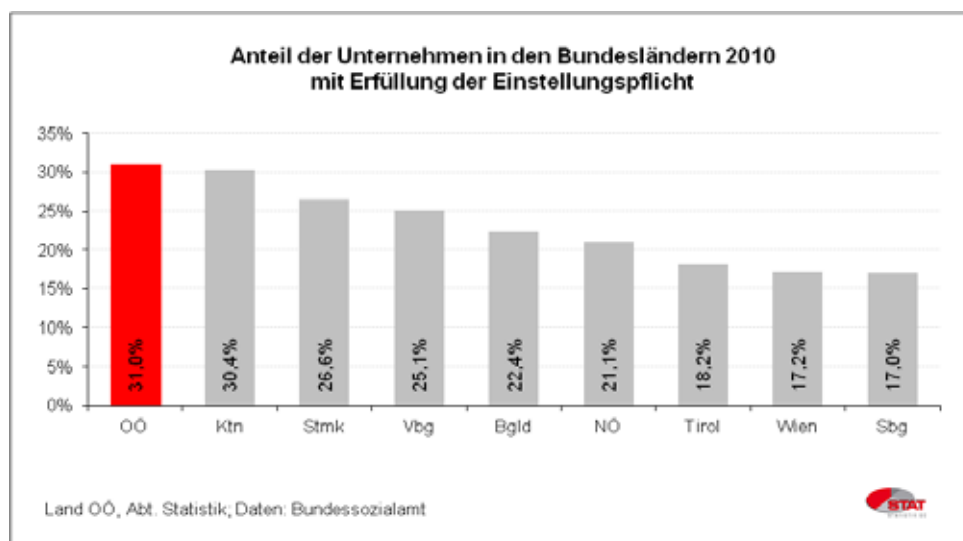
Ein wesentlicher Beitrag zur erfolgreichen Arbeitsmarktteilnahme von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen ist die Einstellungsbereitschaft von Unternehmen. Diese gilt es strategisch konsequent zu erhöhen, um die Durchlässigkeit in den ersten Arbeitsmarkt für die Zielgruppe zu erhöhen und wertvolle MitarbeiterInnen für die Wirtschaft zu gewinnen. Da die Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigung an

gesetzliche Rahmenbedingungen geknüpft ist, wird aufgrund der Messbarkeit dieser Aspekt der Einstellung herausgenommen. Zudem gibt es in kleineren Betrieben, die nicht unter die Ausgleichstaxenregelung fallen, ein zusätzliches Potenzial für Arbeitsmarktintegration. Mit Stand 2010 existieren in Oberösterreich 3.016 einstellungspflichtige Unternehmen.



In Oberösterreich erfüllt zirka ein Drittel der einstellungspflichtigen Unternehmen die gesetzlichen Vorgaben. Im Österreichvergleich liegt Oberösterreich

somit an erster Stelle. Diese positive Situation spiegelt die hohe soziale Verantwortung der regionalen Wirtschaft wider, an die strategisch angeknüpft wird.



2.082 Betriebe erfüllten im Jahr 2010 ihre gesetzliche Einstellpflicht nicht und bezahlten Ausgleichstaxe.



Die Strategie Arbeitsplatz Oberösterreich zielt darauf ab, auch in konjunkturell schwierigen Phasen mehr Raum für die Integration von Menschen mit gesundheitlichen

Vermittlungseinschränkungen in den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen.

Strategische Handlungsfelder

VISION

„Es ist scheinbar paradox. Der durchschnittliche Gesundheitszustand der Bevölkerung verbessert sich kontinuierlich, doch immer mehr Menschen im erwerbsfähigen Alter steigen aufgrund gesundheitlicher Probleme oder einer Behinderung aus dem Arbeitsleben aus. Sie leben dauerhaft von Krankengeld oder Invalidenrenten. Das ist eine soziale und wirtschaftliche Tragödie, die nahezu alle OECD-Länder betrifft.“ (OECD, 2010)

Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen bilden eine wichtige menschliche Ressource für den Arbeitsmarkt. Fakt ist, dass unabhängig von der Konjunktur die Arbeitsmarktchancen für Arbeitssuchende, besonders für Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen, erheblich geringer sind, wobei es je nach Alter und Geschlecht unterschiedliche Chancen gibt. Eine differenzierte Betrachtung der Zielgruppe ist wichtig, um die Beschäftigungschancen insgesamt zu heben. Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf hat einen hohen gesellschaftspolitischen Stellenwert, dem sich die ArbeitsmarktakteurInnen in Oberösterreich verbunden fühlen.

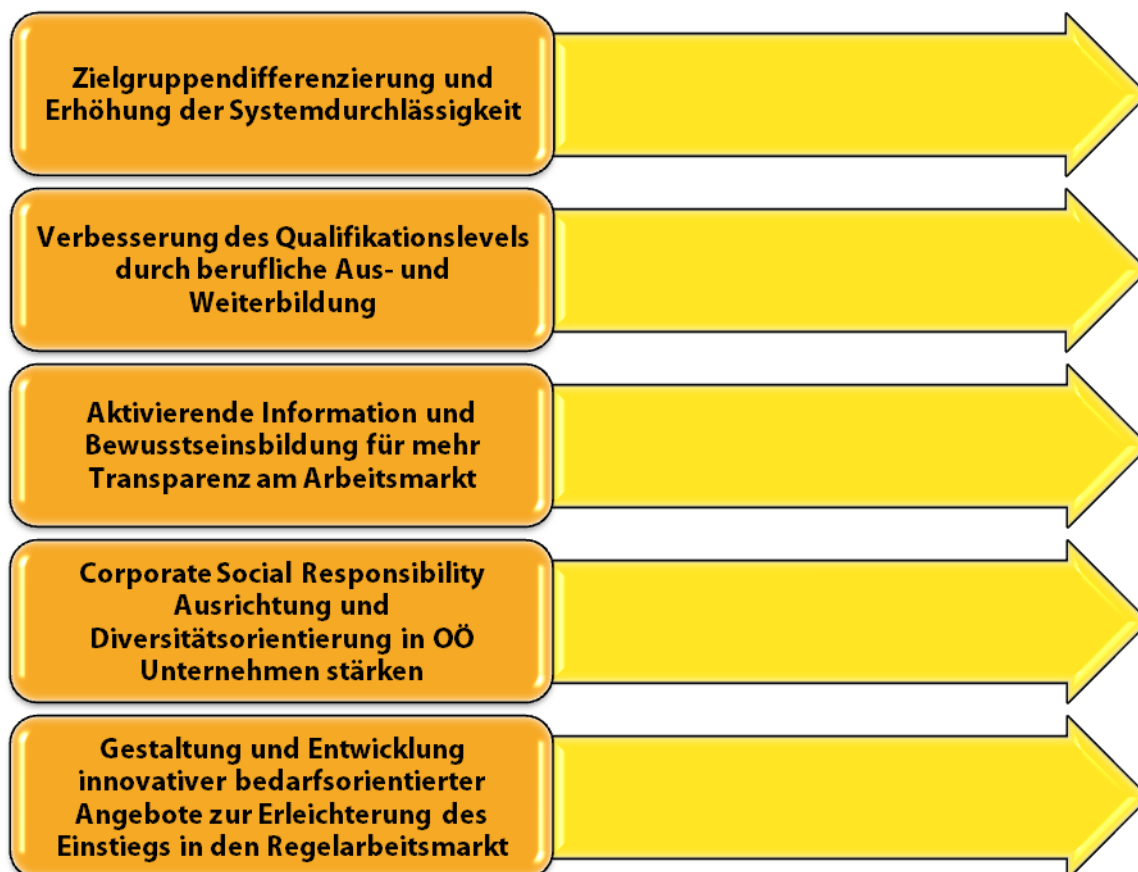
Im Fokus der Strategie Arbeitsplatz OÖ 2020 stehen jene Personengruppen, die temporäre oder dauerhafte gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen aufweisen. Diese Einschränkungen können psychischer oder physischer Art sein. Somit wird eine sehr ganzheitliche Sichtweise ins Auge gefasst. Auf Basis verschiedener Feststellungsverfahren und Zuständigkeiten werden jene Personen als primäre Potenzialgruppe gesehen, die aufgrund ihrer Leistungsfähigkeit für eine dauerhafte Integration in den ersten Arbeitsmarkt in Frage kommen. Es gibt ein grundlegendes Bekenntnis der AkteurInnen, das Potenzial von Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen für Oberösterreich besser zu nützen und möglichst viele Personen am ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Dabei bilden vorgeschaltete Information, Beratung, Begleitung und Qualifikation im Rahmen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wichtige Meilensteine für einen gelungenen dauerhaften Berufseinstieg. Zudem sind

aufgrund der zum Teil überlappenden Zuständigkeiten die Abstimmung der Angebote und die Erhöhung der Transparenz und Durchlässigkeit zentrale Ansatzpunkte.

Unter der Prämisse des Fachkräftemangels erlangt die differenzierte Zielgruppenbetrachtung große Bedeutung. Es gilt, zum einen die Integration von Menschen mit dauerhaften Einschränkungen zu verbessern und andererseits eine möglichst schnelle Rückkehr trotz temporären Beeinträchtigungen in den Arbeitsprozess zu sichern. Die breit gefächerte Zielgruppe umfasst arbeitsmarktferne Personen mit Benachteiligungen, Menschen mit Beeinträchtigungen oder Personen mit bescheidmäßiger Feststellung der Behinderteneigenschaft, die noch stärker in den Arbeitsmarkt integriert werden müssen.

In Branchen und Berufen mit guten Wachstumsaussichten und verstärktem Bedarf an Arbeitskräften steigen auch die Chancen für die ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen. Dazu gehören etwa unternehmensbezogene Dienstleistungen, Sozial- und Gesundheitswesen, Informations- und Kommunikationstechnologie. Oft genügt eine flankierende Maßnahme technischer, organisatorischer oder baulicher Art, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen. Ein Teil der Menschen mit Behinderungen wird diese Chance der neuen Entwicklung besser nutzen können. Dazu bedarf es verstärkter Maßnahmen zum Ausgleich von Benachteiligungen und zur Beschleunigung der Integration. Dieser Wandel zu einer Politik des "Mainstreamings" (d.h. Aspekte von Behinderungen in allen Bereichen zu beachten und mitzudenken) ist effizienter und effektiver, als die Folgen der mangelnden Integration zu beseitigen. (www.arbeitundbehinderung.at)

Übersicht Handlungsfelder



Handlungsfeld – Zielgruppendifferenzierung und Erhöhung der Systemdurchlässigkeit

Im Kreis der Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen ist Potenzial für den ersten Arbeitsmarkt vorhanden. Die Differenzierung innerhalb der Zielgruppe ermöglicht eine zielorientierte Herangehensweise und eine bessere Abstimmung der integrativen Angebote auf operativer Ebene. Strategisch erfolgt die Systematisierung von Potenzialgruppen auf Basis der zur Verfügung stehenden Datenbasis und der Zusammenführung strategischer Ansätze der AkteurInnen.

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit stellt sich für Menschen mit Behinderung und Menschen ohne Behinderung unterschiedlich dar. In der Wirtschaftskrise hat sich zum Beispiel die Arbeitslosigkeit bei Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen weniger drastisch entwickelt als bei den Arbeitslosen, die keine derartigen Vermittlungseinschränkungen aufweisen. Dies ist zum einen auf den erweiterten Kündigungsschutz zurückzuführen. Zum anderen sind Menschen mit Beeinträchtigung oftmals auch in weniger konjunktursensiblen Bereichen eingesetzt. Zusätzlich ist auch zu berücksichtigen, dass sich sowohl sinkende als auch steigende Arbeitslosenzahlen jeweils verspätet auf die Zielgruppe der Menschen mit Behinderung auswirken.

Die vergleichsweise niedrigeren Zuwachsraten bei vorgemerkten Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen gegenüber den Gesamt-arbeitslosen sind mit Vorsicht zu interpretieren. Aus fördertechnischen Gründen (Sonderprogramm für Behinderte) wurden Arbeitslose mit behinderungsbedingten Vermittlungshindernissen im Jahr 2007 vermehrt als „mit Behinderung“ eingestuft. Dazu ist zu bemerken, dass die AMS-Richtlinien den Behinderungsbegriff breiter definieren und eine Vielzahl der als beeinträchtigt erfassten Personen nicht als behindert im Sinne der BSB-Richtlinien gelten. Es ist auch zu berücksichtigen, dass die registrierte Arbeitslosigkeit nur einen Ausschnitt der Arbeitsmarktlage von Menschen mit Behinderung widerspiegelt. Gerade der berufliche Ersteinstieg, die Berufseinmündung von Jugendlichen oder von arbeitsmarktfernen Personen mit Behinderung gestalten sich zunehmend schwieriger. Diese

Problematik bildet sich aber nicht in den Arbeitslosenzahlen ab. (Regionales arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm RABE 2010-2011, Bundessozialamt OÖ)

Leistungsdifferenzierung und verbesserte Durchlässigkeit

Zur Erhöhung der Durchlässigkeit ist in der statistischen Erfassung die Differenzierung nach Leistungsanspruch erforderlich. Die gewährte Leistung ist abhängig vom Status. Für manche Leistungen müssen Nachweise über die dauerhafte und erhebliche Beeinträchtigung, wie zum Beispiel Berufsunfähigkeit oder Nachweis per Feststellbescheid, erbracht werden. Zentrale Ansprechstellen sind in Oberösterreich das AMS, das BSB und die Sozialabteilung des Landes OÖ. Die Unterscheidung nach Zielgruppen ermöglicht die genauere Differenzierung bei operativen Maßnahmen.

Insgesamt ist die Erwerbsbeteiligung zu stärken, wobei folgende drei Kategorien, die durch ein optimal abgestimmtes arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium begleitet werden, zu berücksichtigen sind.

- >> Einstieg in den Regelarbeitsmarkt ermöglichen
- >> Verbleib im Arbeitsleben und Beschäftigungsfähigkeit sichern
- >> Schnelle Rückkehr bzw. berufliche Neuorientierung unterstützen

AMS-Definition als primäres arbeitsmarktpolitisches Kriterium für das Monitoring des strategischen Ziels (Review)

Das AMS definiert den Status der gesundheitliche Beeinträchtigung nicht nach den Kriterien des Feststellbescheides, sondern nach Vermittlungshemmnissen mit Blick auf die Integrationsmöglichkeit der Person am Arbeitsmarkt. Menschen, die zum Beispiel im Sinne des Gesetzes über einen offiziellen Behindertenstatus durch eine festgestellte Minderung der Erwerbsfähigkeit verfügen, können durchaus aufgrund der Tä-

tigkeit und Arbeitsplatzeinrichtung voll einsatzfähig sein. Es liegen in diesem Kontext keine Vermittlungshemmnisse vor. Die Vermittlungsrelevanz (Feststellungsbescheid) ist bislang nur relevant, wenn der AMS-Kunde den Einstellschein erwähnt. Dies wurde bislang nicht aktiv forciert, könnte sich aber zukünftig ändern.

Das AMS-Datenerfassungssystem erfolgt auf Basis einer Codierung nach gesundheitlicher Vermittlungseinschränkung, wobei hier zwischen zwei grundsätzlichen Kategorien unterschieden wird:

1. Begünstigt behindert (Feststellbescheid)
2. Status der gesundheitlichen Einschränkungen die eine Vermittlung erschweren (falls nicht begünstigt) – extra Codierung – hier handelt es sich um eine deutlich größere Anzahl von Menschen

Diese Definition bietet weiteren Spielraum für die Auslegung. Es erfolgt keine Differenzierung nach Grad oder Behinderungsart.

Folgende Potenzialgruppen haben, bezogen auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt, strategische Relevanz.

Potenzialgruppe – begünstigt Behinderte mit Feststellbescheid

Registrierte Arbeitslosigkeit spiegelt nur einen Ausschnitt der Arbeitsmarktlage von Menschen mit Behinderung wider. Gerade der berufliche Ersteinstieg von Jugendlichen oder von arbeitsmarktfernen Personen mit Behinderung gestaltet sich zunehmend schwieriger. Diese Problematik bildet sich aber nicht in den Arbeitslosenzahlen ab. Vor diesem Hintergrund sind Menschen mit Behinderung in hohem Maße auf bedarfsgerechte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Heranführung an den Arbeitsmarkt, zur Integration in ein Dienstverhältnis und zu dessen Aufrechterhaltung angewiesen. Unabhängig von der Konjunktur sind für Arbeitssuchende mit Behinderung die Arbeitsmarktchancen erheblich geringer, wobei es je nach Alter und Geschlecht unterschiedliche Ausprägungen gibt. (Regionales arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm RABE 2010-2011, Bundessozialamt OÖ)

Die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit bescheideter Behinderung hat auch gesellschaftlich hohe Relevanz, da die Teilhabe am Arbeitsmarkt Chancen-

gleichheit gewährleistet. Der BSB-Indikator zur Situation von Menschen mit Feststellbescheid ist einmal pro Jahr abrufbar. In Relation zur Gesamtentwicklung des Arbeitsmarktes ist die Entwicklung der zielgruppenspezifischen Arbeitsmarktchancen ableitbar. Dieses Verhältnis trifft Aussage über die Entwicklung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Die Integrationsbeihilfe für nicht in Beschäftigung stehende Menschen mit begünstigter Behinderung kann zur Erlangung eines Arbeitsplatzes als Zuschuss zu den Lohnkosten gewährt werden und fällt seit 01/2012 in die Zuständigkeit des Arbeitsmarktservice. Derzeit ist kein Anstieg der Feststellbescheide seitens des BSB zu vernehmen.

Potenzialgruppe - Menschen mit psychischen Einschränkungen

Um Menschen mit psychischer Beeinträchtigung (z.B. Burn-out Diagnosen) nachhaltig in den Arbeitsprozess zu integrieren, braucht es neue Ansätze. Die Übergangsphase ist sensibel und bedingt aufgrund psychischer Instabilität eine schrittweise Heranführung in den Arbeitsprozess. Die Phase verlangt vom Dienstgeber Flexibilität und bedarf eines finanziellen Ausgleichs in zweifacher Hinsicht. Der/die ArbeitnehmerIn braucht Existenzsicherung in der Phase der Arbeitsmarkttheranführung aus Arbeitslosigkeit – zum Beispiel durch geförderte geringfügige Beschäftigung. Der Dienstgeber benötigt ebenfalls finanzielle Anreize, um das erhöhte Ausfallrisiko abzumildern. Die Integration im Ausmaß von wenigen Stunden bedeutet einen Tabubruch im AMS-System, würde aber für diese Zielgruppe die Rückkehr in den Regelarbeitsmarkt erleichtern.

Potenzialgruppe - Menschen mit Beeinträchtigung auf Maturaniveau bzw. mit Studienabschluss

Die Anschlussperspektive von Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen, die es trotz erschwertem Zugang zu Bildung geschafft haben, eine höhere Ausbildung zu absolvieren, stoßen beim Berufseintritt auf neue Grenzen. Die berufliche Verwertbarkeit von Bildung hat für diese Zielgruppe einen besonderen Stellenwert. Ergebnissen einer qualitativen Befragung im Rahmen einer von der Sozialabteilung des Landes OÖ beauftragten Diplomarbeit zufolge bestehen demnach große Schwierigkeiten, nach erfolgreicher Absolvierung der Ausbildung einen Arbeitsplatz zu finden. Gemäß Daten des AMS haben mit Stand Mai 2012 108

vorgemerkte Personen aus dieser Zielgruppe eine höhere Ausbildung, 34 Personen einen Studienabschluss. Hier bedarf es wirksamer Instrumente im regionalen Kontext. Bei körperlicher Beeinträchtigung spielt zum Beispiel Mobilität eine Rolle im Zugang zum Arbeitsplatz. Das Angebot an spezifischen Arbeitsplätzen ist regional sehr differenziert und im Zentralraum wesentlich dichter als in ländlichen Räumen.

Zukünftige Potenzialgruppe - potenzielle BerufsunfähigkeitskandidatInnen (Invaliditätspension)

Diese Zielgruppe ist derzeit noch schwer zu definieren. Sie gilt grundsätzlich als zukünftiges vages Arbeitskräftepotenzial für die Wirtschaft. Auf jeden Fall handelt es sich um eine Potenzialgruppe, die im Vorfeld Investitionen in die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit verlangt. Die Implementierung als eigene arbeitsmarktpolitische Zielgruppe beim AMS erfolgt ab 2014. Es handelt sich um eine klar definierte Personengruppe, die über den zeitlich befristeten bescheideten I-Pensionsstatus verfügt. Zeitlich befristete Personen werden unabhängig vom Alter Zielgruppe des AMS. Durch die Ausweitung der Reha-Kompetenz werden in der aktiven Arbeitsmarktpolitik Budgetmittel für Schulungen vorhanden sein. Jene Personen sind real ab den Jahren 2015 bis 2016 verfügbar. Frühestens 2017 werden operative Angebote zur Umschulung zur Verfügung stehen. Die Einführung des Rehabilitationsgeldes ab 2014 bedeutet eine grundlegende Auftragsveränderung beim AMS. Es macht strategisch Sinn, diese Zielgruppe als Potenzial mitzudenken, obwohl derzeit keine Quantifizierung möglich ist.

Potenzialgruppe – Menschen aus Geschützten Werkstätten in den ersten Arbeitsmarkt integrieren

Auf Basis der UN-Behindertenrechtskonvention sieht der nationale Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen 2012-2020 mehr Durchlässigkeit in den ersten Arbeitsmarkt vor. Durch diese Infrage-Stellung der Struktur der Geschützten Werkstatt müssen mehr Personen in den Primärarbeitsmarkt integriert werden. In Oberösterreich werden seitens der Sozialabteilung des Landes unterschiedliche Beschäftigungsumfelder für Menschen mit Beeinträchtigung angeboten. Die leistungsfähigeren Personen werden in Geschützten Werkstätten (GW) beschäftigt. Diese Zielgruppe bildet durchaus ein Potenzial für den ersten Arbeitsmarkt.

In einer GW sind gemäß UN-Behindertenkonvention arbeitsfähige Leute beschäftigt, die über keine normale Leistungsfähigkeit verfügen. Derzeit befinden sich viele Menschen in Landesmaßnahmen, die nicht zwingend dort sein müssten. Hohe Vermittlungsquoten mit durchschnittlich 50 bis 60 Prozent belegen diese Annahme. Mit integrativen Begleitmaßnahmen würde die Durchlässigkeit erhöht und mehr Personen dem ersten Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Im Gesamtsystem wäre zudem eine Kostenersparnis zu erzielen, da integrative Maßnahmen generell günstiger sind. Die Zielgruppe der in Geschützten Werkstätten beschäftigten Personen ist aktuell nicht als AMS-Zielgruppe definiert. Die Potenzialgruppen aus Landesmaßnahmen der Behindertenhilfe werden seitens der Fachabteilung des Landes wie folgt beziffert:

- >> Geschützte Werkstätten: 672 Teilnehmende mit Stichtag 31.12.2011 – Potenzial von ca. 50 % für den ersten Arbeitsmarkt – (integrative Maßnahmen wie Supported Employment)
- >> Berufliche Qualifizierung: 330 Teilnehmende mit 31.12.2011 – Vermittlungsquoten mit durchschnittlich Werten zwischen 50 und 60 % bieten Potenzial
- >> Fähigkeitsorientierte Aktivität: 4472 Teilnehmende mit 31.12.2011 – geringes Potenzial für ersten Arbeitsmarkt – dauerhafte Integration in Tagesstrukturen, Werkstätten ist erforderlich.

Potenzialgruppe - Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen

Dieses Grundpotenzial wird derzeit seitens des AMS auf ca. 2.000 Personen in Oberösterreich geschätzt. Dieses Potenzial mit kognitiven Schwierigkeiten wäre für bestimmte Tätigkeiten im qualitativen Anlernbereich gut einsetzbar. Aufgrund des ebenfalls spürbaren Arbeitskräftemangels im Bereich der Anlern Tätigkeiten wären zukünftig Chancen für diese Personengruppe zur Teilhabe im Arbeitsprozess gegeben. Diese Zielgruppe braucht längere Ausbildungsphasen zur Berufsvorbereitung. Für Personen, die keine formale Ausbildung schaffen, sollten Zugangskriterien nicht zu hoch angesetzt werden. Auf der Umsetzungsebene bestehen mehrere Qualifizierungsprojekte. Hier

stellen sich Fragen der nachhaltigen Ausrichtung. Längere Qualifizierungsmodule in Verbindung mit Praktikumszeiträumen können eine bessere Verbindung zu Unternehmen herstellen. Insgesamt handelt es sich um eine steigende Potenzialgruppe. Das Bundessozialamt definiert zum Beispiel als Zugangskriterien für integrative Berufsausbildung, dass mindestens die Berufsschule schaffbar sein muss. Ansatzpunkte bei dieser Zielgruppe bilden Teilqualifizierungen oder individuell den kognitiven Fähigkeiten angepasste verlängerte Lehrzeiten.

Potenzialgruppe – Jugendliche mit sozialer Fehlanpassung

Eine ebenfalls wachsende Gruppe mit strategischer Relevanz bilden jene Jugendlichen, die Verhaltensmuster ei-

ner massiven sozialen oder emotionalen Fehlanpassung aufweisen. Die Definition einer möglichen Vermittlungseinschränkung gestaltet sich allerdings problematisch. De facto schwer erkennbare soziale Muster sind oft nur durch Wahrnehmung belegt und sind erst durch sorgfältige Dokumentation fachlich genauer zu betrachten und eventuell medizinisch dokumentierbar. Soziale Auffälligkeiten an sich werden beim AMS derzeit nicht erfasst, außer es handelt sich um eine psychisch attestierte Erkrankung. Die Einstufung wird nicht auf integrationshemmende Verhaltensmuster bezogen. Die individuelle Interpretation ist Auslegungssache der BeraterInnen.

Handlungsfeld – Verbesserung des Qualifikationslevels durch berufliche Aus- und Weiterbildung

Qualifizierung insgesamt ist ein wichtiger strategischer Ansatz, um zunehmenden Anforderungen des Arbeitsmarktes erfolgreich begegnen zu können. Die Teilhabe an Qualifizierung stellt besonders für Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung eine erste Barriere dar. Ein großes praktisches Problem ist es, für einen freien Arbeitsplatz eine/n BewerberIn mit Behinderung zu finden, die/der die nachgefragte Qualifikation aufweist. Defizite in der schulischen Integration bzw. hinsichtlich einer adäquaten Berufsausbildung sind hier das Hindernis. Aber selbst bei Vorliegen eines Ausbildungsabschlusses kann auf Grund der Behinderung nicht jedes Berufsbild vollständig ausgeübt werden. (www.arbeitundbehinderung.at)

Arbeitsmarktpolitik leistet mit bedarfsgerechten Angeboten einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung des Zugangs zu Formalqualifikation. Das Ausbildungsniveau der vorgemerkten Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen ist überdurchschnittlich niedrig. Von den 2007 jahresdurchschnittlich vorgemerkten Personen mit gesundheitsbedingten Vermittlungseinschränkungen in Österreich hatten rund 91 Prozent maximal einen Lehrabschluss. Etwa 5 Prozent hatten einen höheren oder akademischen Abschluss.

In der Altersgruppe der 15 bis 25 Jährigen waren in Relation zu nicht behinderten Personen nur wenige Personen vorgemerkt, dafür überproportional viele in der Altersgruppe ab 45+. Dies macht deutlich, dass Behinderungen oft erst im Laufe des Erwerbslebens entstehen oder altersbedingt sind. (Diplomarbeit „Erfahrungen beruflicher Teilhabe und Formen der Unterstützung von Menschen mit intellektueller Behinderung“, Karlo, 2010)

Eine der größten Barrieren für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen ist eine meist unzureichende Ausbildung. Diese Tatsache hat mehrere Gründe. Zum einen wurden Personen, deren Behinderung seit ihrer Geburt bzw. ihrer Kindheit besteht, vor 1993 vom Regelschulsystem ausgeschlossen und waren daher aufgrund fehlender Begleitmaßnahmen meist chancenlos, höhere Qualifikationen zu erwerben. Zum anderen haben gerade jene Personen, die weniger qualifizierten Beschäftigungen nachgehen, das größte Risiko, nach einem Arbeitsunfall behindert bzw. berufs unfähig zu bleiben. Außerdem muss darauf hingewiesen werden, dass viele Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen nur punktuelle Unterstützungen bieten, z.B. durch eine Umschulung, wobei das soziale Umfeld,

die veränderten Lebensbedingungen und die Berufschancen mit einzubeziehen sind, was für eine gelungene Integration ins Berufsleben unabdingbar ist. (Diplomarbeit „Erfahrungen beruflicher Teilhabe und Formen der Unterstützung von Menschen mit intellektueller Behinderung“, Karlo, 2010)

Auf Grund von Veränderungen am Arbeitsmarkt (Wegfallen der sogenannten Nischenarbeitsplätze, etc.) verändert sich auch die berufliche Situation von Frauen und Männern mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen. Besonders junge Frauen und Männer mit einer (Lern-)Behinderung finden wesentlich schwieriger einen Arbeitsplatz, wenn sie in Regionen wohnen, in denen es kaum Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten gibt. Eine Ausbildung weit weg

von der Familie ist oft nicht möglich, da der Ablösungsprozess von der Familie vielfach noch nicht abgeschlossen ist, oder sie noch die dafür notwendige Selbständigkeit erlangt haben. Dies führt dazu, dass junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung lange Zeit arbeitslos sind, weil der Arbeitsmarkt im ländlichen Raum keine berufliche Teilhabe ermöglicht. Ländliche Regionen haben zudem wenig öffentliche Verkehrsanbindungen, was bedeutet, dass junge Frauen und Männer mit einer (Lern-) Behinderung Schwierigkeiten bei der Erreichung ihres Arbeitsplatzes haben, sofern sie keinen Führerschein besitzen. (Diplomarbeit „Berufliche Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung ihres individuellen Unterstützungsbedarfes“, Karlovits, 2010)

Handlungsfeld – Aktivierende Information und Bewusstseinsbildung für mehr Transparenz am Arbeitsmarkt

Auf der einen Seite bleiben zahlreiche "Pflichtstellen" für MitarbeiterInnen mit Behinderungen unbesetzt und auf der anderen Seite sind viele Menschen mit Behinderungen arbeitslos. Teilweise bestehen objektiv nachvollziehbare Barrieren, aber oft handelt es sich auch um hartnäckige Vorurteile, denen es zu entgegen gilt. Im Pakt für Arbeit und Qualifizierung werden auf Basis der Strategie individuelle operative Maßnahmenangebote und Umsetzungsschritte intensiviert. Die Ausdifferenzierung auf dieser operativen Ebene ist gut möglich. Strategisch werden Personengruppen angesprochen, die aus jetziger Sicht neue Zielgruppen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik bilden.

Für die berufliche Teilhabe sind die Art der gesundheitlichen Vermittlungseinschränkung bzw. Behinderung und der Zeitpunkt des Eintretens ausschlaggebend. Die Anforderungen der Arbeitswelt werden auch von immer älteren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen zu bewältigen sein, wobei zu bedenken ist, dass mit dem Alter auch gesundheitliche Probleme und Behinderungen vermehrt einhergehen können. Das ergibt ein Szenario, das es für Unternehmen tatsächlich notwendig macht, sich mit einer vielfältigen Belegschaftsstruktur ausein-

anderzusetzen. Es gibt eine Reihe von Einflussfaktoren, welche die Einstellung von Firmen zu Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen prägen. So ist vor allem die persönliche Erfahrung, die Verantwortliche in Betrieben mit der Beschäftigung von betroffenen Menschen gemacht haben, entscheidend für die Bereitschaft Arbeitsplätze anzubieten. Unternehmen, die keine Menschen mit Beeinträchtigung beschäftigen, beurteilen deren Leistungsfähigkeit viel negativer und sind deshalb auch prinzipiell weniger bereit, betroffene Personen einzustellen. Im Gegensatz dazu sind viele Firmen, die ihre Pflicht zur Einstellung gehandicapter Menschen bereits erfüllt haben, eher dazu bereit, weitere einzustellen. Zudem bestehen in vielen Unternehmen noch immer Informationsdefizite betreffend Förderungsmöglichkeiten wie Lohnkostenzuschüsse oder zur technischen Umgestaltung eines Arbeitsplatzes.

Zudem bestehen Unsicherheiten über Möglichkeiten der Arbeitsplatzvorbereitung und Betreuung am Arbeitsplatz. Dazu gibt es bereits verschiedenste unterstützende Angebote. Begleitende Arbeitsassistenten oder betriebliche Praktika ermöglichen Firmen ein unverbindliches und langsames Heranführen an den

Betriebsalltag. Entsprechend der Art und des Grades der Beeinträchtigung müssen Arbeitsabläufe adaptiert werden. Auch innerbetriebliche Ausbildungen erleichtern die Eingliederung. Die Einbeziehung der ArbeitgeberInnen ist für die (Wieder-)Eingliederung von Menschen mit Behinderung von entscheidender Bedeutung. (Diplomarbeit „Berufliche Teilhabe junger Frauen und Männer mit verschiedenen Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt - Die Sicht der Betriebe“, Schwarzbauer-Steurer, 2010)

Mehr Transparenz durch Information und Bewusstseinsbildung

Es gibt viele erfolgreiche Beispiele zur Integrationen von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Beeinträchtigungen, die ihre Begabungen und Talente zur vollen beruflichen Entfaltung bringen. Dennoch gibt es noch vielfach Skepsis und Verunsicherung zur Anstellung von Menschen mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Einschränkungen. Die Vermittlung von guten Beispielen - am besten durch Bezugnahme auf konkrete Role-Models - lenkt den Blick von der Problemorientierung hin zur Chancenorientierung. Es bedarf konsequenter Informationsarbeit und bewusstseinsbildender Aktivitäten, um den bestehenden Vorurteilen und Barrieren entgegen zu wirken. Wichtig ist dabei auch der innerbetriebliche Arbeitsmarkt, der durch Qualifizierung, Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung (etwa durch Telearbeit etc.) vergrößert werden kann. Dazu gehört auch die Weiterbeschäftigungschance von MitarbeiterInnen nach Erkrankungen und Unfällen und erfolgreicher Rehabilitation. Ein Weg, der in vielen Unternehmen selbstverständlich ist. (www.arbeitundbehinderung.at) Aus Sicht der Unternehmen ist die Integration von behinderten Menschen mit Unsicherheiten behaftet und bedeutet das Eingehen eines eventuellen Risikos. Es besteht vorab weitgehend Unklarheit, was die Integration im Unternehmen, vor allem hinsichtlich Arbeitsklima, Unternehmenskultur und Produktivität auslösen kann. Dementsprechend kann der Integrationsprozess aus unternehmerischer Sicht auch kaum zielgerichtet geplant bzw. gestaltet, sondern vielmehr muss auf eventuell neue innerbetriebliche Bedürfnisse und Verhältnisse bedarfsgerecht reagiert werden. (Diplomarbeit „Berufliche Teilhabe junger Frauen und Männer mit verschiedenen Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt - Die Sicht der Betriebe“, Schwarzbauer-Steurer, 2010)

Transparenz am Stellenmarkt im Hinblick auf Barrierefreiheit

Die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage gestaltet sich in Bezug auf mögliche Barrieren am Arbeitsplatz sehr differenziert. Passgenau für einen freien Arbeitsplatz eine/n BewerberIn zu finden, die/der die nachgefragte Qualifikation aufweist, ist unabhängig von einer Vermittlungseinschränkung oftmals nicht einfach. Menschen mit Behinderungen erbringen in der Regel die von ihnen erwartete Arbeitsleistung. Manche von ihnen benötigen je nach Art und Grad der Einschränkung entsprechende Hilfestellung und/oder Arbeitsplatzadaptierungen. Rückmeldungen seitens der Unternehmen aus den Bezirksworkshops, die Bereitschaft zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen haben, weisen auf fehlende Transparenz am Stellenmarkt hin. Offene Stellen, die für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen geeignet sind, sind vielfach nicht publik. Hier braucht es schnelle und unbürokratische Schnittstellen, die auch regional bezogen das Matching im Recruiting bzw. Bewerbungsprozess erleichtern und die Transparenz für Betroffene und Unternehmen erhöhen. Barrierefreiheit ist vielfach nicht das ausschlaggebende Problem. Je nach Einschränkung kann zum Teil auch nur mit wenig Aufwand eine bedarfsgerechte Adaptierung eines Arbeitsplatzes erfolgen.

Relevanz von Einstellungspflicht und Kündigungsschutz

Erfahrungen aus den Bezirksworkshops bestätigen in hohem Maße noch immer bestehende Informationsdefizite zur Neuorganisation des Kündigungsschutzes. Zur Verbesserung der Transparenz sollten Überlegungen zur verbesserten Wirksamkeit von Informationsangeboten angestellt werden. Es sollte intensive Aufklärungsarbeit zum Abbau der Informationsdefizite in Unternehmen geleistet werden.

Weitaus höhere Bedeutung als die Beschäftigungspflicht (Anmerkung: Unternehmen, die 25 oder mehr Dienstnehmer/innen beschäftigen, sind verpflichtet, auf jeweils 25 Beschäftigte eine/n begünstigte/n Behinderte/n einzustellen) und die damit verbundene Ausgleichstaxenregelung hat im Zusammenhang mit der Einstellungsbereitschaft von Unternehmen das wohl umstrittenste Instrument des BEinstG, nämlich

der besondere Kündigungsschutz, der insbesondere aufgrund von Informationsdefiziten von vielen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen als faktische Unkündbarkeit missverstanden wird. Obwohl die Fakten zeigen, dass der Kündigungsschutz keinesfalls mit Unkündbarkeit gleichzusetzen ist und wesentlich gelockert wurde, schrecken nach wie vor viele Unternehmen davor ab, begünstigte Behinderte zu beschäftigen. Die Schutzbestimmung stellt aus Sicht der Unternehmen eines der größten Einstellungshemmnisse dar. Zahlreiche qualitative Rückmeldungen seitens der Betriebe bestätigen diese Annahmen. Für nicht beschäftigte begünstigte Behinderte ist die Kündigungsschutzbestimmung somit eine zusätzliche Barriere, einen Arbeitsplatz zu finden. Hingegen bedeutet der Kündigungsschutz für bereits beschäftigte begünstigte Behinderung größere Arbeitsplatzsicherheit, da eine allfällige Kündigung für das Unternehmen mit zusätzlichem Aufwand verbunden ist. In diesem Zusammenhang wird von

„Insider-Outsider- Problematik gesprochen. (Diplomarbeit „Berufliche Teilhabe junger Frauen und Männer mit verschiedenen Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt - Die Sicht der Betriebe“, Schwarzbauer-Steurer, 2010)

Die Wirksamkeit der Maßnahmen hängt letztlich von der Bereitschaft der ArbeitgeberInnen ab, Menschen mit Behinderung bei der Fortsetzung und Aufnahme einer Beschäftigung zu unterstützen. Die Herstellung eines angemessenen Gleichgewichts zwischen der Beschäftigungsförderung und der Verhängung übertrieben harter Auflagen für die Arbeitgeber ist eine große politische Herausforderung, zumal auch Schutzbestimmungen unbeabsichtigt zu einer weiteren Diskriminierung von Menschen mit Behinderung bei Einstellungen führen können (vgl. OECD 2003).

Handlungsfeld - Corporate Social Responsibility–Ausrichtung und Diversitätsorientierung stärken

CSR-Orientierung ist ein Ansatz für Unternehmen, die bereit sind gesellschaftspolitische Verantwortung zu übernehmen. Die Unterstützung sozialer und kultureller Aktivitäten innerhalb und außerhalb des Betriebes stärkt die Motivation der MitarbeiterInnen und hebt zudem das Image. Eine sehr konkrete Aktivität ist die Beschäftigung behinderter Menschen. Die Produktivität und die Einsatzmöglichkeiten von behinderten Menschen konnten in den letzten Jahren durch technische Arbeitshilfen sowie durch den Ausbau von beratenden Serviceleistungen beträchtlich angehoben werden. (www.arbeitundbehinderung.at) Es gibt eine Reihe an Argumenten, die für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen sprechen: (www.arbeitundbehinderung.at)

- >> Soziale Verantwortung und gesellschaftspolitischer Auftrag
- >> Imageverbesserung des Betriebes und Gewinn an Attraktivität für neuen KundInnenkreis

- >> Positive Wahrnehmung des Unternehmens in der Öffentlichkeit
- >> Gewinn motivierter, qualifizierter und engagierter MitarbeiterInnen
- >> Verbesserung der sozialen Kompetenzen im gesamten Unternehmen
- >> Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen
- >> Finanzielle Förderungen (durch Bundessozialamt, AMS, Länder, Sozialversicherungsträger etc.)
- >> Professionelle und kostenlose Vorauswahl Ihres Personals (Unternehmerservice)

Diversität als Chance

Obwohl Diversity Management-Orientierung in Österreich noch nicht Mainstream ist, bekennen sich immer mehr Unternehmen zu diesem Ansatz. Viele Verantwortliche in Betrieben sehen die Heterogenität ihrer MitarbeiterInnen als Chance zum Anheben des Images und Umsatzes gleichermaßen und gehen mit diesem Bild auch an die Öffentlichkeit. Dieser Trend bedeutet neue Chancen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Betrieben des allgemeinen Arbeits-

marktes. Da Diversity Management selbstverständlich Menschen mit Beeinträchtigungen einschließt, könnte es einen konzeptionellen Beitrag dazu leisten, inklusive Arbeit denkbarer zu machen. Tatsächlich gelebtes Diversity Management baut systematisch negative Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung ab. Diese Vorurteile stellen für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung eine besondere Erschwernis dar. (www.arbeitundbehinderung.at)

Handlungsfeld – Gestaltung und Entwicklung innovativer bedarfsorientierter Angebote zur Erleichterung des Einstiegs in den Regelarbeitsmarkt

Allgemein gilt es, die Brücken im Kopf zu überwinden, nur dann beginnen bedarfsgerechte Angebote zu greifen. Durch aktive Interaktion mit dem Dienstgeber lassen sich gemeinsame Entwicklungspfade definieren. Dies gilt sowohl für die Phase des Berufseinstiegs als auch nach dem Wiedereintritt nach einer gesundheitlichen Veränderung, die eine berufliche Neuorientierung erfordert.

genannte „Minderertragsbeihilfe“. Bei ärztlich attestierter verminderter Leistungsfähigkeit gab es einen dauerhaften Zuschuss zum Entgelt. Wenn bestimmte Zielgruppen als zukünftige arbeitsmarktpolitische Kundengruppen definiert werden dann könnte es als strategischen Ansatz zukünftig wieder einen Zuschuss bei attestierter minderer Leistungsfähigkeit in Kombination mit begleitenden integrativen Aktivitäten geben.

Neue Förderansätze – Rückkehr von Zuschüssen

Bei dauerhafter oder chronischer Erkrankung ist ein zusätzlicher Aspekt zu berücksichtigen. In diesen Fällen ist für die Betroffenen unter bestimmten Voraussetzungen eine dauerhafte Unterstützung über die Einstiegsförderung hinaus nötig. Kriterien für längerfristige Lohnförderungen bzw. finanzielle Absicherung oder zur Sicherstellung der Barrierefreiheit im Betrieb bzw. erforderlicher dauerhafter Assistenzleistung sind erforderlich. Für die steigende Zielgruppe von Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen ist real kein großer Arbeitsmarkt vorhanden. Die Budgetvolumina reichen für öffentlich bereitgestellte Maßnahmenangebote nicht aus. Es braucht unbedingt die vermehrte Integration und erhöhte Durchlässigkeit in den ersten Arbeitsmarkt. Früher gab es beim AMS eine spezielle Beihilfenart, die so-



Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen - Blick in die Bezirke – regionale Herausforderungen und Handlungsfelder – die regionale Dimension

Die Zielgruppe von Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen wird insgesamt am wenigsten häufig als Potenzialgruppe genannt. Eine Erklärung dafür ist das wenig vorhandene Wissen über die Quantität und Gliederung der Zielgruppe. Der Arbeitsmarkt gestaltet sich für die AkteurInnen nicht sehr transparent, da Bewerbungen von Menschen mit Vermittlungseinschränkungen am freien Markt kaum wahrgenommen werden. Die Vermittlung erfolgt vielfach über Betreuungsorganisationen, also durch Dritte. Diese arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsstrukturen werden als sehr gut funktionierend wahrgenommen. Da die Zielgruppe aufgrund der unterschiedlichsten Einschränkungen sehr differenziert wahrgenommen wird, beziehen sich die regionalen ExpertInnen vielfach auf persönliche Bezugspunkte und gesetzliche Rahmenbedingungen.

Innerhalb der Potenzialgruppe werden in erster Linie jene Menschen wahrgenommen, die über eine bescheidene Minderung der Erwerbsfähigkeit verfügen. Der sogenannte Feststellbescheid ist ein Kriterium, das vielfach als Barriere genannt wurde. Hierbei wurde ersichtlich, dass große Informationsdefizite zur tatsächlichen gesetzlichen Ist-Situation bestehen. Die bereits erfolgte Aufweichung bzw. Neuregelung gesetzlicher Schutzvorschriften (Einstellschein) wird vielfach noch nicht wahrgenommen. Hier bedarf es regionaler In-



formationsinitiativen zur aktuellen Situation – diese Aspekte wurden in hohem Ausmaß thematisiert.

Die Bereitschaft zur Aufnahme seitens der Unternehmen ist gekoppelt an bedarfsgerechte Unterstützungsmaßnahmen. Die Beratungsstruktur ist gut ausgebaut, nicht immer passend sind die finanziellen Förderrahmenbedingungen, falls eine dauerhafte bzw. längerfristige Minderung der Erwerbsfähigkeit gegeben ist. Soziale Verantwortung spielt im regionalen Kontext eine große Rolle. Positive Beispiele finden sich in den Regionen durch das persönliche Engagement von Personen und den Aufbau von regionalen Netzen. Hier wären mehr Transparenz und fundierte Informationsgrundlagen bezüglich des Potenzials in den Regionen hilfreich.

Regionale Handlungsfelder spielen im Hinblick auf soziale und regionale Verantwortung bei dieser Zielgruppe eine besondere Rolle:

>> Information und Bewusstseinsbildung:

Normalisierung der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung (emotional, finanziell, rechtlich) nötig, Tabuthema Kündigungsschutz gezielt ansprechen, positive Beispiele in den Regionen aufzeigen

>> Längerfristige Ausgleichszahlungen bei Beschäftigung schwer beeinträchtigter Personen:

Lohnausgleich – längerfristiger Planungszeitraum statt Impulsförderung

>> Potenzial für integrative Modelle zum Übertritt in den Regelarbeitsmarkt:

Transparenz bezüglich der regionalen Situation und durchlässige Angebote zum Eintritt in den Regelarbeitsmarkt

>> Mobilität:

Die Erreichbarkeit eines Arbeitsplatzes ist bei Menschen mit Einschränkungen ein Thema, hohe Relevanz eines Arbeitsplatzes möglichst vor Ort

Säule B - Fachkräfteprogramm

>> **BETRIEBLICHE HANDLUNGSOPTIONEN – ANREGUNGEN ZUR AKTIVIERUNG VON UNGENUTZTEM UND VORHANDENEM ERWERBSPOTENZIAL IN UNTERNEHMEN**

Für Unternehmen wird es zunehmend zu einem Wettbewerbsfaktor, ob sie in der Lage sind, brach liegendes Erwerbspotenzial zu nutzen. Die Produktivität in der Wissensökonomie hängt wesentlich davon ab, inwieweit ein Unternehmen vermag, das in der eigenen Organisation und in ihrem gesellschaftlichen Umfeld verfügbare Potenzial an Wissen, Fähigkeiten und Begabungen zu mobilisieren, einzusetzen und weiterzuentwickeln. Das muss unabhängig davon geschehen, ob die TrägerInnen dieses Wissens männlich oder weiblich, behindert oder nichtbehindert, deutschsprachiger Herkunft oder mit Migrationshintergrund, hierarchisch niedrig oder hoch stehend, alt oder jung sind - Diversitätsorientierung wird zum Mainstream.

Inwieweit dies gelingt, ist im Wesentlichen eine Frage der Unternehmenskultur. Die Entwicklung einer integrativen Unternehmenskultur der Vielfalt und Wertschätzung, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener ethnischer Herkunft und unterschiedlicher Generationen gerne und produktiv zusammenarbeiten können, wird damit zum zentralen Erfolgsfaktor in der Wissensökonomie.

Auch viele ArbeitnehmerInnen müssen umdenken und aktiv neue Herausforderungen annehmen. Lebenslanges Lernen heißt hier die Devise. Unternehmen müssen zeitgerecht auf die demographischen Entwicklungen reagieren. Sie können lernen, sich auf die neue Situation des demografischen Wandels einzustellen. Durch kontinuierliche Fort- und Weiterbildung, Know-how-erhaltende Wissensarbeit, gesundheitsfördernde Maßnahmen und gezieltes Age-Management stehen ihnen Instrumente zur Verfügung, um dem Fachkräftemangel vorzubeugen und aktiv zu begegnen.

Mc Kinsey sieht für Unternehmen zum Beispiel grundsätzlich zwei proaktive Handlungsoptionen zur Gegensteuerung (Mc Kinsey, Wettbewerbsfaktor Fachkräfte, 2011)

- >> Eigene Potenziale ausschöpfen und Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen
- >> Kooperationen und Partnerschaften eingehen

Unternehmen sollten bestmöglich dabei unterstützt werden, die eigenen Potenziale auszuschöpfen. Insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe, die auch in Oberösterreich einen erheblichen Teil der Unternehmen ausmachen, sollten Kooperationen gezielt unterstützt werden. Auf jeden Fall hat die Vermeidung der Bedarfssenkung und andere betrieblicher Ausweichstrategien Priorität. Betrieben steht ein umfangreiches personalpolitisches Portfolio zur Verfügung, das je nach Bedarf eingesetzt werden kann.

- >> Bindung von MitarbeiterInnen stärken
- >> Talentquellen erschließen/besser ausschöpfen
- >> Generationengerechte Personalentwicklung
- >> Productive ageing
- >> Bedarfsgerechte Qualifizierung
- >> Managing diversity
- >> Personalmarketing (Employer branding)

Im Gegensatz zu vielen größeren Unternehmen betreiben die wenigsten KMU eine vorausschauende, strategieorientierte Personalplanung und Personalentwicklung. Viele Betriebe richten aus Kapazitätsgründen ihre Personalplanung oft nur kurzfristig am jeweiligen Bedarf aus. Der aus dem demografischen und technologischen Wandel resultierende Fachkräftemangel erfordert jedoch zusehends eine rechtzeitige Anpassung der Personalplanung an die Entwicklungen und



vorhandenen Potenziale am Arbeitsmarkt. In Oberösterreich eingesetzte Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik wie zum Beispiel Qualifizierungsberatung, Qualifizierungsverbünde und Flexibilitätsberatung unterstützen Unternehmen gezielt beim Kompetenzaufbau, um bei der Gewinnung, Integration und Qualifizierung von MitarbeiterInnen wettbewerbsfähiger zu werden. Zukünftig werden folgende Aspekte der betrieblichen Personalagenden noch stärker eingesetzt werden müssen, um im Szenario eines zunehmend umkämpften Fachkräftemarktes bestehen zu können.

- >> Förderung betrieblicher und überbetrieblicher Initiativen zur Entwicklung der Humanressourcen
- >> Förderung von Diversitätsmanagement
- >> potenzialorientierte Qualifizierungsförderung für Beschäftigte
- >> Unterstützung von kooperativen Ansätzen mit Fokus auf KMU
- >> Information und Bewusstseinsbildung

Im Sinne einer umfassenden Gesamtstrategie ist die bestmögliche Weiterentwicklung proaktiver, innovativer arbeitsmarktpolitischer Begleitinstrumente auf

die neuen Anforderungen für die Unternehmenslandschaft in Oberösterreich anzustreben, um bestmöglich betriebliche Ausweichstrategien zu vermeiden.

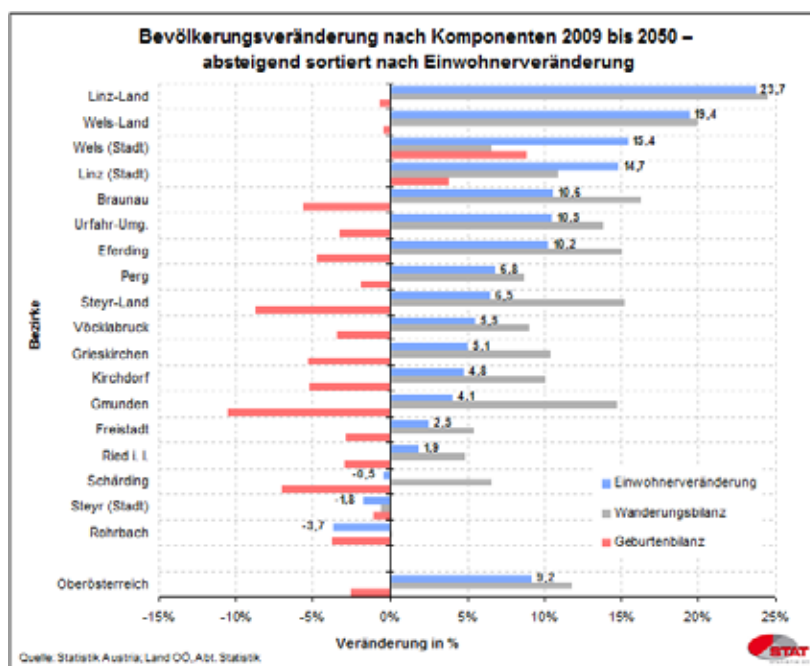


Säule B - Fachkräfteprogramm

>> QUALIFIZIERTE ZUWANDERUNG – FACHKRÄFTEPOTENZIAL VON AUSSERHALB OBERÖSTERREICHS (RÜCK-)GEWINNEN

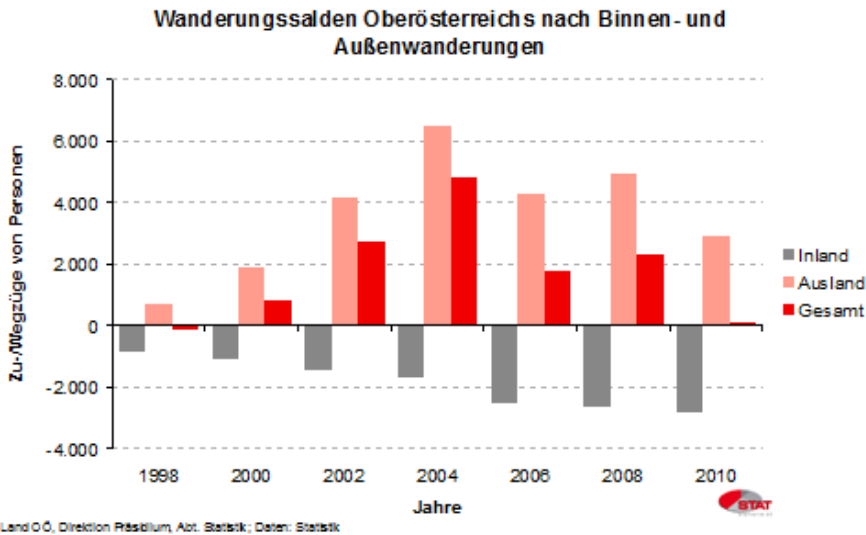
Da aufgrund der demografischen Entwicklung das Bevölkerungswachstum in den letzten Jahren überwiegend über Zuwanderung erzielt wurde, wird die Gestaltung von qualifizierter Zuwanderung in Kombination mit der Rückholung von abgewanderten

Arbeitskräften bzw. AbsolventInnen von zunehmender Bedeutung sein. Ebenso bedeutsam ist die Frage der langfristigen Bindung der Arbeitskräfte. Europäische und internationale Zuwanderung ist der Motor für ein zukünftiges Bevölkerungswachstum.



Im Jahr 2010 sind 12.200 Personen nach Oberösterreich zugewandert, zugleich wanderten 9.300 Personen ab. Daraus ergab sich eine Netto-Zuwanderung (Wanderungssaldo) von 2.900 Personen. Bei AusländerInnen standen 10.400 Zuzüge rund 7.000 Wegzügen gegenüber, was einen Wanderungsgewinn von

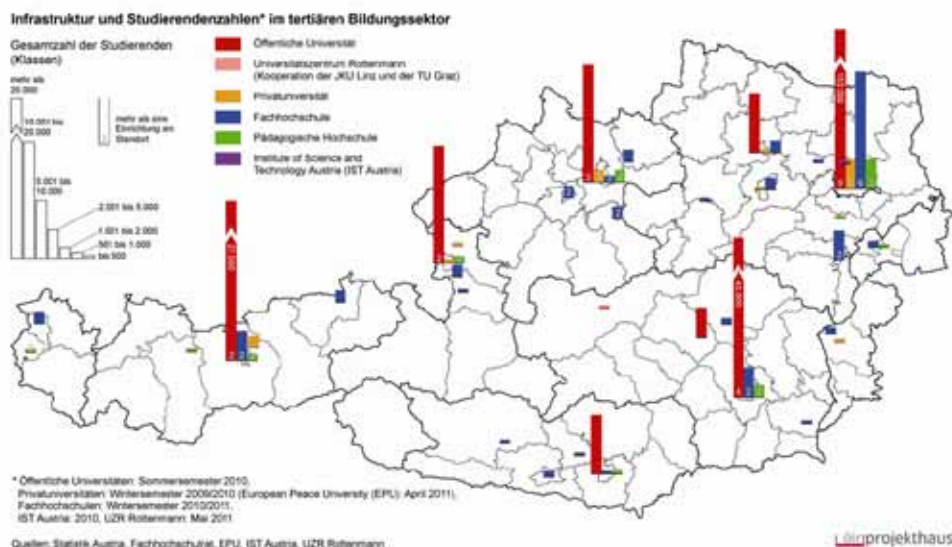
3.400 Personen ergab. Für die Jahre 2006-2010 betrug die Netto-Zuwanderung nach Oberösterreich in Summe 19.500 Personen. Da 2.800 ÖsterreicherInnen mehr abwanderten als zurückkehrten, war der Wanderungsgewinn bei ausländischen Staatsangehörigen mit 22.300 Personen deutlich höher.



Von den 12.200 Zuzügen des Jahres 2010 nach Oberösterreich entfielen 47% (5.800) auf Angehörige anderer EU-Staaten. Weitere 1.800 Zugezogene waren ÖsterreicherInnen. Mit rund 2.000 Zuzügen stellten deutsche Staatsangehörige die größte Gruppe, gefolgt von RumänInnen (1.400). Die Zahl rumänischer MigrantInnen verzeichnet seit 2006 einen starken Anstieg. Aus Drittstaaten (Nicht-EU-Staaten) zogen 2010 insgesamt rund 4.600 Personen nach Oberösterreich zu, darunter 1.600 aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien) und 460 aus der Türkei. (Land OÖ, Abteilung Statistik)

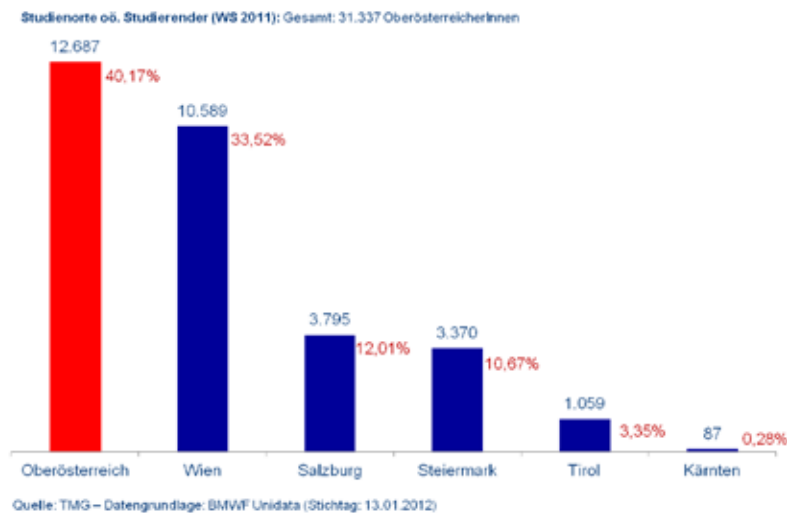
Nationaler „Brain drain“

Ein Faktor, der bislang in der Diskussion um Fachkräftesicherung vernachlässigt wurde, ist jenes Potenzial aus Oberösterreich, welches an einer Universität außerhalb Oberösterreichs studiert. Da Oberösterreich über kein breites universitäres Angebot verfügt, bleibt nur ein geringer Anteil der Studierenden im Herkunftsbundesland, die Mehrheit wandert für die Studienzeit ab, mehr als die Hälfte davon nach Wien.



Gemäß der Studierenden-Sozialerhebung 2009 liegt Oberösterreich im Hinblick auf die Abwanderung im Zuge des Studiums mit 60 % an 6. Stelle unter den Bun-

desländern. Der geplante Verbleib nach Studienende führt zu einem geschätzten „Brain drain“ von 29 %. (Oberösterreichs Bildungssystem im Benchmarking, IHS, 2010)



Im Wintersemester 2011 belegten nach aktuellen Zahlen des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung nur knapp 40 Prozent aller öö. Studierenden ein Studium in Oberösterreich.

Insgesamt ist Oberösterreich ein Bundesland mit vergleichsweise geringen Anteilen an AuspendlerInnen in andere Bundesländer oder ins Ausland bzw. EinpendlerInnen aus anderen Bundesländern. Wichtige Ziele der AuspendlerInnen sind der Salzburger Zentralraum sowie die angrenzenden bayrischen Regionen. Seit Anfang der 1990er Jahre haben sich auch grenzüberschreitende Arbeitsmarktbeziehungen über die Tschechische Staatsgrenze hinweg entwickelt. (AMS Österreich, Bundeslandprofil OÖ 2010, ÖIR-Projekthaus)

Im Gegenzug dazu haben die Binnenpendlerverflechtungen hohe Relevanz in den oberösterreichischen Räumen (siehe Kapitel Ausgangssituation Säule D und E Fachkräftebedarf).

Internationaler „Brain gain“

Die Anwerbung von neuen Arbeitskräften aus dem EU-Raum, aber auch das aktive Nutzen neuer Berechtigungsarten im Ausländerbeschäftigungsgesetz = Rot-

Weiß-Rot-Card, soll die Abdeckung der Arbeitskräftebedarfe der Zukunft unterstützen. Zusätzlich zu einer aktiven Zuwanderungsstrategie sind die Rahmenbedingungen am Standort für Schlüsselkräfte zu verbessern. Im Hinblick auf die prekäre Arbeitsmarktsituation in südeuropäischen Ländern ist die Akquisition von Schlüsselkräften im Falle der Nicht-Deckung eine Option, die bereits andere Länder gezielt in Angriff nehmen.

Handlungsfelder

- >> gezielte Akquise von Fachkräften außerhalb von OÖ
- >> Menschen, die OÖ für Ausbildungszwecke verlassen haben, zurückholen
- >> Fachkräfte in OÖ binden (Binnenmarketing)
- >> Bewusstseinsbildung für Offenheit und Toleranz (Diversitätsorientierung auf allen Ebenen)
- >> Entwicklung der weichen Standortfaktoren zur Integration vor Ort

DIMENSION GESELLSCHAFT - Säule C

Säule C - Arbeitswelt der Zukunft

„Probleme kann man nie durch dieselbe Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind.“

Albert Einstein

Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 – die Strategie für Wachstum, Lebensqualität und soziale Sicherheit - verleiht dem Stellenwert der Arbeitsmarktpolitik in Oberösterreich Ausdruck. Es ist Schlüsselaufgabe der Politik, die Rahmenbedingungen und Interventionen, gestützt auf ständige und systematische Beobachtung des Arbeitsmarkts, so zu steuern, dass ein möglichst hoher Beschäftigungslevel erreicht und abgesichert werden kann.

Der rasante technische Fortschritt und die globalen Verflechtungen führen fast täglich vor Augen, mit welcher Dynamik sich der Wandel in der Arbeitswelt vollzieht. Die rasche Weiterentwicklung der Organisation von Arbeit und der Anforderungen in der Arbeitswelt, immer kürzer werdende konjunkturelle Zyklen und sich stetig verändernde globale Einflussfaktoren wirken auf die Entwicklung der Arbeitsmärkte ein. Oberösterreich setzt sich strategisch mit Fragen der Entwicklung der Arbeitswelt auseinander, um die Antizipationsfähigkeit Oberösterreichs zu stärken und im Sinne eines regionalen Transformationsmanagements bestmöglich die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit Oberösterreichs aktiv mit zu gestalten. Aufgrund der knappen Ressourcen muss sich Arbeitsmarktpolitik auf ihre wirksamen Bereiche konzentrieren. Permanente Veränderungen am Arbeitsmarkt verlangen die laufende Anpassung der Qualifikationsstrukturen in der Erwerbsbevölkerung an die nachgefragten Qualifikationen, um den Arbeitsmarkt zukunftsfähig zu organisieren.

Die Zukunftsallianz Wirtschaft OÖ 2020 hat zentrale Fragestellungen formuliert, für die es gilt, Lösungsansätze zu entwickeln, innovative Modelle zu erproben und wirkungsorientiert einzusetzen: (www.zukunftsallianz.at)

- >> Wie gestaltet sich die Arbeitswelt im Jahr 2020? Welche Beschäftigungstrends zeichnen sich ab?
- >> Welche demographischen Entwicklungen haben wir zu bewältigen und welche Lösungsansätze gibt es?
- >> Wie verändern neue Technologien und grenzenlose Kommunikation unsere Arbeitsplätze?
- >> Wie wandeln sich die Arbeitsformen/Arbeitsarchitekturen? Werden wir zum Arbeitskraftunternehmer? Welche Qualitäten der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen sind künftig gefragt?
- >> Haben wir künftig genug qualifizierte Arbeitskräfte? Genug Hochqualifizierte?
- >> Was wird für die Förderung von Talenten und Hochbegabten unternommen?
- >> Wie entwickelt sich die Wissensgesellschaft und was sind die Auswirkungen?
- >> Wie gewinnt man die besten Köpfe für eine Region?
- >> Jeder hat Talente – wie kann man sie finden?

Diese Fragen sind eingebettet in Megatrends, darunter befinden sich zukünftige Migrationsströme und die damit verbundenen Chancen der Diversität in der Gesellschaft von morgen, die unter dem Einfluss des demografischen Wandels steht. Zudem wirken technischer Fortschritt, Individualisierung und die organisatorische Revolution auf die Arbeitswelt ein. Dies erfordert grundsätzlich nationale Politikgestaltung und Rahmenbedingungen und auch konkrete regionale Lösungen und Initiativen.

„Die Arbeit geht uns nicht aus, aber sie verändert sich – dem Stellenabbau durch Wettbewerb und technischen Fortschritt steht ein Stellenaufbau durch neue Märkte auf der anderen Seite gegenüber. Neue Märkte entwickeln sich aus neuen Bedürfnissen, die sich aus der gewonnenen Zeit und den gewonnenen technischen Möglichkeiten entwickeln – konstant ist lediglich der strukturelle Wandel.“
(Dr. Hilmar Schneider, Institut zur Zukunft der Arbeit)

Strategisches Ziel

Basierend auf der strategischen Kernfrage „Wie sichern wir im Jahr 2020 die Fachkräfte für die Unternehmen in Oberösterreich?“ soll das Zusammenwirken von innovativer Arbeitspolitik und innovativer Arbeitsmarktpolitik mit wissenschaftlicher Begleitung vorangetrieben werden und durch die Antizipation von Trends eine Radarfunktion erfüllen. Die Entwicklung von Modellen und Pilotprojekten sowie institutionalisierter Diskurs tragen zur Antwortfindung auf kommende Herausforderungen bei. Durch diese intensive Auseinandersetzung mit den zentralen Fragenstellungen wird der Handlungsspielraum für die oberösterreichische Politik erweitert, um die Rahmenbedingungen für die Arbeitswelt der Zukunft aktiv zu gestalten.



DIMENSION WIRTSCHAFT - Säulen D UND E

VISION

Wir erhöhen die Treffsicherheit arbeitsmarktpolitischer Interventionen und Qualifizierungen, indem wir bestmöglich die Informationsgrade betreffend der zukünftigen quantitativen und qualitativen Fachkräftebedarfe in Branchen und Regionen erhöhen. Die Orientierung an Branchen mit hohem Entwicklungspotenzial und die gezielte Bearbeitung von Stärkefeldern sind ebenso wichtig wie auch die Berücksichtigung der Unternehmensstruktur in Oberösterreich und deren regionale Ausprägungen. Die Verfügbarkeit von Fachkräften entlang der gesamten Ausbildungskette ist die fundamentale Basis für die wirtschaftliche Entwicklung des Standortes Oberösterreich. Regionale Differenzierung und branchenspezifische Empfehlungen sind insofern zu berücksichtigen, da vor allem im Hinblick auf das Feld der zukunftsträchtigen MINT-Berufsfelder ähnliche Fachrichtungen letztendlich um das knapper werdende verfügbare Potenzial konkurrieren. Die balancierte Herangehensweise stellt die bestmögliche Ausgangssituation für alle Unternehmen im Kontext eines Wettbewerbsszenarios sicher. Oberösterreich ist als exportorientiertes Industriebundesland mit einer leistungsfähigen Wertschöpfungskette, deren Basis in der Dichte an starken Industriebetrieben in der Zentralraumsachse liegt, sehr wettbewerbsfähig. Gleichzeitig bildet die mehrheitlich klein- und mittelbetriebliche Struktur mit vielen spezialisierten Gewerbe- und Dienstleistungsbetrieben ein wichtiges Rückgrat für eine stabile Wirtschaft und für die Fachkräfteausbildung. Als Flächenbundesland gilt dem vermehrt zunehmenden Wettbewerb der ländlichen Regionen mit dem Zentralraum um Arbeitskräfte besonderes Augenmerk. Der Wettbewerb mit Großbetrieben, dem öffentlichen Bereich und den Schulen fordert besonders kleinere Unternehmen, welche eine hohe Ausbildungsintensität aufweisen. In der Konkurrenz und Kooperation zwischen KMUs und Großbetrieben sollten gut funktionierende Modelle zum beiderseitigen Nutzen Beachtung finden. Die Unterstützung des gesamthaften Ansatzes steht im Vordergrund der Strategieentwicklung - der ori-

ginäre Wettbewerb findet nicht zwischen Branchen und Regionen, sondern bereits zwischen grundlegenden Ausbildungswegen statt. Es geht erst in zweiter Linie um die Entscheidung Handel oder Gewerbe, vorher fällt die Primärentscheidung - schulische oder betriebliche Ausbildung. Der Fokus auf große Entscheidungswege - besonders im Hinblick auf die bessere Positionierung der dualen Ausbildung im Gesamtkontext - sollte stets gewährleistet sein. Der Anpassungsdruck insgesamt führt zu einem Wettbewerb im positiven Sinne, da Unternehmen und Arbeitskräfte gleichermaßen aktiviert werden, die Leistungsfähigkeit bestmöglich zu erhöhen. Die demografischen Veränderungen des Arbeitskräftepotenzials führen automatisch zu einer steigenden Diversitätsorientierung und unterstützen das aktive Herangehen an neue Zielgruppen. Das Schlagwort der „alternativen Besetzungsstrategien“ wird zur Realität und öffnet Wege für arbeitsmarktpolitische Zielgruppen, die somit von der Problem- zur Potenzialgruppe werden. In der Konkurrenz zwischen den Standorten und Regionen herrscht grundsätzlich innerregionaler Wettbewerb. Dieser Wettbewerb um Fachkräfte ist per se nicht negativ zu bewerten sondern vielmehr das Wesen eines funktionierendes Arbeitsmarktes. Die Förderung der Fachkräftebasis für Wirtschaftsfelder mit hoher Wertschöpfung sichert gute Einkommen und somit den zukünftigen Wohlstand in Oberösterreich.

Säulen D und E – Die Wirtschaft im Fokus

>> DIMENSION WIRTSCHAFT - REGIONALER UND BRANCHENBEZOGENER FACHKRÄFTEBEDARF

INDIKATORENSET – Säulen D und E regionaler und branchenbezogener Fachkräftebedarf

Strategisches Ziel

Strategisches Ziel

Wir erhöhen den Informationsgrad betreffend des quantitativen und qualitativen Fachkräftebedarfs der Wirtschaft in Oberösterreich und verbessern die Transparenz am Arbeitsmarkt und die Durchlässigkeit zwischen Angebot und Nachfrage durch die Implementierung eines systematischen Arbeitsmarkt-Monitorings.

Zielindikator

Erhöhung der Genauigkeit der Bedarfsprognose für den qualitativen und quantitativen Fachkräftebedarf und Schaffung von detaillierteren Planungsgrundlagen.

Wirkungsmessung durch systematische Beobachtung des quantitativen und qualitativen Angebots und der Nachfrage am Arbeitsmarkt. (Monitoring-System)

Steuerungsziele

Steuerungsziele

Wir heben das Qualifikationslevel der Beschäftigten und stärken damit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch die Entwicklung von branchenbezogenen, individuellen und innovativen Weiterbildungsprogrammen

Wir stärken die Stärken des Standortes Oberösterreich, indem wir gezielt in definierten zukünftigen wirtschaftlichen Stärke- und Innovationsfeldern mit Entwicklungspotenzial Qualifizierungsaktivitäten setzen.

Wir forcieren alternative Besetzungsstrategien, um für die Unternehmen zusätzliche Personengruppen mit Entwicklungspotenzial zu erschließen.

Wir forcieren Berufsbilder mit Zukunft zur Erhöhung der beruflichen Mobilität und Durchlässigkeit am Arbeitsmarkt.

Dies ist durch die bedarfsorientierte Ausrichtung von Ausbildungssystemen, Modularisierung und Anerkennung von Kompetenzen sicher zu stellen – besonderer Stellenwert kommt der MINT-Orientierung zu.

Wir erhöhen die Transparenz am Arbeitsmarkt durch einen möglichst hohen Einschaltgrad offener Stellen beim AMS.

Die Stellenandrangsziffer ist ein bedeutender Indikator für die Größe oder Knappheit des Arbeitskräfteangebotes in einem Berufssegment.

Zielindikatoren

Arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsangebote orientieren sich noch stärker an den Bedarfen der Wirtschaft und erhöhen so die Treffsicherheit.

Wirkungsmessung im Rahmen des Fachkräfte- und Qualifikationsmonitoring-Systems

Sicherstellung der standortstrategischen Kompetenzen durch Kompetenzentwicklung in den definierten Stärkefeldern der öö. Wirtschafts-, Forschungs- und Standortpolitik

Dies erfolgt durch Rückkoppelungssysteme und Anbindung an die bestehenden bzw. zukünftigen strategischen Programme.

Laufende Wirkungsmessung und Rückkoppelung durch Beobachtung der Besetzungsgrade bei alternativen Zielgruppen und des Erfolgs von Förderinstrumenten.

Erhöhung der Durchlässigkeit, beruflicher Mobilität und Transparenz am Arbeitsmarkt.

Steigerung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte und der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen.

Einschaltgrad des AMS OÖ nach Branchen und Regionen

Datenquelle: AMS-Datawarehouse

Stellenandrangsziffer nach Berufsgruppen

Datenquelle: AMS-Datawarehouse

Strategische Relevanz - Ausgangssituation und Datenbasis

Fachkräfteverfügbarkeit und wirtschaftliche Entwicklungsperspektiven bedingen einander. Der qualitative und quantitative Arbeitskräftebedarf nach Regionen, Branchen und Stärkefeldern steht im Fokus dieser beiden Säulen D und E des strategischen Programms Arbeitsplatz Oberösterreich 2020. Die Entwicklung regionaler, bedarfsorientierter beruflicher Aus- und Weiterbildungsprogramme im Dialog mit der Wirtschaft sichert das Wachstum der Unternehmen in Oberösterreichs Regionen und Stärkefeldern. Die langfristige Sicherung von standortstrategischer Qualifizierung ist der entscheidende Faktor zur Zukunftssicherung des Wirtschaftsstandes Oberösterreich.

„Wie kann Oberösterreich nun zukünftig durch die präzise Analyse und somit die Planung des Fachkräftebedarfs, der Anforderungen der Unternehmen an die Menschen und somit des zukünftigen Qualifikationsbedarfs eine optimale Verbindungslinie zur Arbeitsmarktpolitik herstellen?“

Die Bedeutung dieser Schlüsselfrage resultiert aus der Tatsache, dass die Struktur der registrierten Arbeitslosen hinsichtlich Qualifikation, Vermittelbarkeit, sozialer und regionaler Mobilität oft nicht mit den Anforderungen seitens der Nachfrage in den Unternehmen übereinstimmen. Strukturelle Veränderungen, Anpassungsprozesse im Bereich der Produktion und der Dienstleistungen ziehen eine weitgehende Flexibilisierung der Arbeitswelt und zunehmende Mobilitätsanforderungen nach sich. Die Öffnung der Grenze gegenüber Tschechien sowie der EU-Beitritt haben auch Auswirkungen auf den (grenzüberschreitenden) Arbeitsmarkt. Raumstrukturelle und/oder Wohlstandsunterschiede bestimmen neben Verfügbarkeit und Qualität von Arbeitskräften, Gütern und Dienstleistungen auch ganz wesentlich die Richtung und Intensität regionsüberschreitender Beziehungen wie Pendlerströme, (Einzel-)Handel, Bildung, betriebliche Kooperationen (z.B. Verlagerungen, Beschaffung usw.). Eine permanente Qualifizierung sowie Aus- und Weiterbildung der Arbeitskräfte wird als wichtige Voraussetzung einerseits für den Verbleib sowie die Integration in den Arbeitsprozess und andererseits für die

Innovationsfähigkeit von Betrieben gesehen. Nicht zuletzt deshalb wurde der Aspekt „Lebensbegleitendes Lernen“ als wichtiger Bestandteil einer Europäischen Beschäftigungsstrategie aufgenommen. (Regio 13 – operationelles Programm, Land OÖ 2007)

Hohe Attraktivität des Standortes Oberösterreich als Ausgangsbasis

Rund ein Viertel der Industrieproduktion und der Exporte Österreichs kommen aus Oberösterreich. OÖ ist damit die Nr. 1 unter den neun österreichischen Bundesländern. Österreichs führende Industrieregion ist durch eine sehr starke Dynamik und wirtschaftliche Stabilität gekennzeichnet. Starkes Beschäftigungswachstum und niedrige Arbeitslosigkeit sind das Ergebnis der Wettbewerbsstärke der Region und ihrer Unternehmen. Die Gründe für die im nationalen und internationalen Vergleich sehr guten Wirtschafts- und Arbeitsmarktdaten sind durch mehrere Faktoren begründet. Es sind dies vor allem:

- >> hohe Qualifikation und Motivation der Arbeitskräfte
- >> gesunde Mischung der Wirtschaftsstruktur nach Branchen und Unternehmensgrößen mit einer Vielzahl von innovativen, flexiblen und damit wettbewerbsstarken Unternehmen
- >> innovative Stärke und Flexibilität der Unternehmen



Viele dieser Unternehmen haben sich auf Marktnischen konzentriert und zählen in diesen bezüglich des Marktanteils und der Technologie zu den führenden Unternehmen Europas. (TMG)

Die Bedeutung erfolgreicher Arbeitsmarktpolitik für den Standort Oberösterreich wird im Standortradar des Management Clubs unterstrichen. Oberösterreich punktet insbesondere beim Faktor Arbeit und liegt im Hinblick auf sämtliche abgefragten Teilaspekte (Wirtschaftsfreundlichkeit, Standortkosten, Wissen, weiche Standortfaktoren) an der Spitze. Oberösterreich führt im aktuell verfügbaren Standortradar im Bundesländerranking des Jahres 2009. Beim Teilindex Arbeitsmarkt konnte OÖ seine Spitzenposition im Bundesländervergleich halten. Oberösterreich konnte für sich die beste ManagerInnenbewertung für den regionalen Arbeitsmarkt im Hinblick auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation, die Arbeitslosenquote und den Ausblick auf die Arbeitsmarktsituation, verbuchen. Der relative hohe Abstand zum zweitplatzierten Bundesland Salzburg ist sicher auch auf den hohen Beitrag des Landes zu Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in enger Abstimmung mit dem Arbeitsmarktservice zurückzuführen. (Standortradar, Management Club Österreich, 2010)

Das WIFO attestiert Oberösterreich in seiner Studie zur Arbeitsmarktpolitik einen besonders intensiven Einsatz von Landesmitteln in der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Diese Mitteleinbringung ermöglicht einen hohen Erfassungsgrad der Arbeitslosen in Maßnahmen und ist einer der Erfolgsfaktoren, die aufrechterhalten werden sollen. (WIFO, 2009)

Im Teilaspekt Wissen des Standortradars wurden Qualität und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung, Forschung & Entwicklung und der Verfügbarkeit von hochqualifizierten MitarbeiterInnen am Standort beurteilt. Nach Meinung der befragten wirtschaftlichen Entscheidungsträger bewegt sich das regionale Wissen in Österreich insgesamt auf sehr hohem Niveau. 56 Prozent der ManagerInnen bewerten das verfügbare Wissen am Standort mit sehr gut bzw. gut. Auch die Forschungs- und Entwicklungskompetenz in Österreich wird mit 53 Prozent mit sehr gut bzw. gut bewertet. (Standortradar, Management Club Österreich, 2010) Für Oberösterreich zeigt sich bei diesen Faktoren, dass mit der Strategie einer Stärkung von Standortstrate-

gischer Qualifizierung und enger Abstimmung mit der Forschung der richtige Weg beschritten wurde.

Wirtschaftliche Ausgangssituation

Der Beschäftigtenanteil (unselbständig Beschäftigte) im sekundären Sektor lag 2010 in Oberösterreich mit 34% (höchster Wert neben Vorarlberg) deutlich über dem Österreich-Wert (25%). Die Industrie Oberösterreichs zeichnet sich durch eine hohe Kompetenz in den Bereichen Stahl, Chemikalien, Kunststoff, Fahrzeuge, Maschinenbau, Anlagenbau, Autozulieferung, Metallwaren, Zellstoff und Papier aus. In bestimmten Technologiefeldern nutzte Oberösterreich seine industrielle Tradition und entwickelte neue Kompetenzbereiche: metallurgische Verfahren, Fahrzeugbau, Mechatronik, Softwareentwicklung und Industriemathematik. In diesen Branchen herrschen in erster Linie Großbetriebe vor.

Gemessen an der Bruttowertschöpfung sind laut den letztverfügbaren Zahlen der Statistik Austria aus dem Jahr 2008 folgende Branchen der Sachgütererzeugung besonders wichtig:

- >> Maschinenbau (1,93 Mrd. €)
- >> Metallerzeugung und -verarbeitung (1,34 Mrd. €)
- >> Automotive-Bereich (1,3 Mrd. €)
- >> Hersteller von Metallerzeugnissen (1,1 Mrd.€)
- >> Nahrungs-, Genussmittel- und Getränkeindustrie (976 Mio. €)
- >> Chemieindustrie (878 Mio. €)
- >> Kunststoffindustrie (644 Mio. €)
- >> Herstellung von Möbeln, Schmuck, Sportgeräte, etc. u. sonstige Erz. (534 Mio. €)
- >> Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung, -verteilung u. ä. (476 Mio. €)
- >> Herstellung und Verarbeitung von Papier und Pappe (428 Mio. €)
- >> Be- und Verarbeitung von Holz (405 Mio. €)

Zusätzlich zur Sachgütererzeugung sind vor allem die Bauindustrie und die Energieversorgung wesentliche Bereiche des produzierenden Sektors in OÖ. (IV OÖ, Positionspapier Exzellenzstrategie OÖ 2009 – 2015)

Die Unternehmensstruktur gliedert sich in Oberösterreich wie folgt:

Betriebe mit Kammermitgliedschaft in Oberösterreich nach Sparte und Betriebsgröße 2011

Quelle: Wirtschaftskammer Oberösterreich

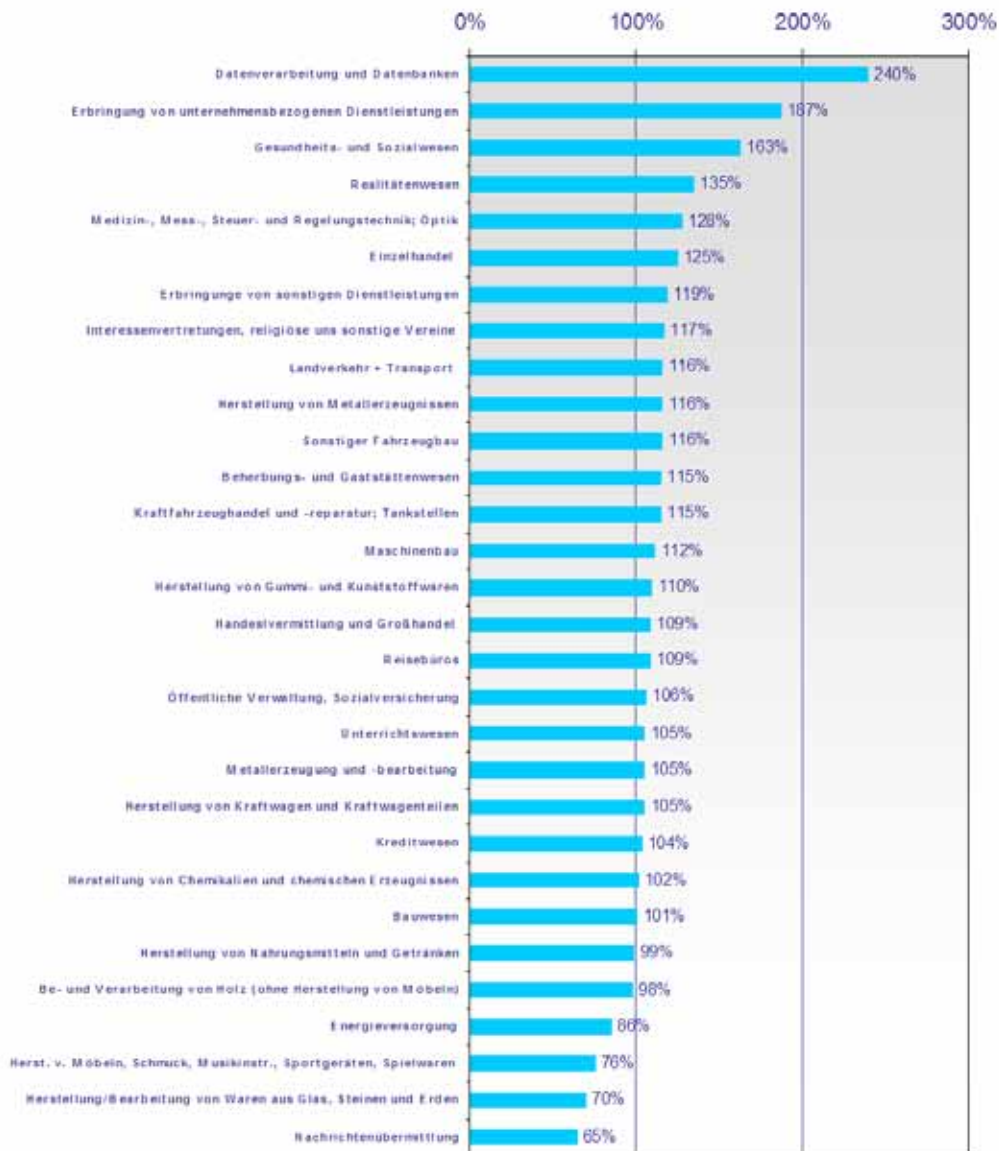
Sparte	Mitarbeiterzahl				Gesamt
	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 und mehr	
Gewerbe und Handwerk	1.286	898	275	220	2.679
Industrie	108	165	112	233	618
Handel	602	417	148	110	1.277
Bank und Versicherung	38	41	32	28	139
Transport und Verkehr	240	153	34	44	471
Tourismus und Freizeit	374	152	44	22	592
Information und Consulting	227	163	50	28	468
Gesamt	2.875	1.989	695	685	6.244

Im Vergleich zu anderen Bundesländern hat in Oberösterreich der Strukturwandel in Richtung Dienstleistungen nicht mit derselben Dynamik stattgefunden. Der Anteil der unselbständig Beschäftigten im tertiären Sektor lag 2010 mit 66% deutlich unter dem Österreichwert (74%). In einzelnen Regionen Oberösterreichs hat der Tourismus größere Bedeutung (bspw. im Seengebiet des Salzkammerguts).

Das IBW bestätigt in der Analyse der Beschäftigungsentwicklung in Oberösterreich den weiteren fortschreitenden Trend zur „Tertiärisierung“ (wirtschaftlicher Strukturwandel zugunsten des Dienstleistungssektors).

Diese Beschäftigungszunahme im Dienstleistungssektor betrifft in besonderer Weise die unternehmensbezogenen und produktionsorientierten Dienstleistungen (z.B. Planung, Konstruktion, Marketing etc.) sowie den Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien. Nicht zuletzt, da diese Bereiche eng mit dem Produktionssektor verknüpft sind (oft auch erst durch Auslagerungen an Bedeutung gewonnen haben), sollte aber – trotz unmittelbarer Beschäftigungsrückgänge in manchen Bereichen - auch die Bedeutung des Produktionssektors als treibende Kraft der wirtschaftlichen Entwicklung und technologischen Innovation hervorgehoben und beachtet werden. (IBW, 2011)

Veränderung der Beschäftigtenzahl der wichtigsten Branchen in OÖ 1998 - 2007



Quelle: IBW, 2012

Oberösterreich – das Lehrlingsbundesland Nummer 1 (WKOÖ, 2012)

7033 Lehrbetriebe bilden mit Engagement in 7779 Ausbildungsstätten ihre insgesamt 27.361 Lehrlinge aus und schaffen damit in allen Wirtschaftszweigen quali-

fizierten Berufsnachwuchs. Als Lehrlingsausbilder Nr. 1 in Oberösterreich behauptet sich nach wie vor die Sparte Gewerbe und Handwerk mit 12.421 Lehrlingen.

WKOÖ Lehrlingsbilanz 2011

Sparte	männlich	weiblich	total	total %
Gewerbe und Handwerk	9.799	2.622	12.421	45,40%
Industrie	4.084	713	4.797	17,53%
Handel	1.097	2.820	3.917	14,32%
Bank und Versicherung	118	118	236	0,86%
Transport und Verkehr	472	199	671	2,45%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	778	1.055	1.833	6,70%
Information und Consulting	264	232	496	1,81%
Nicht WK- Mitglieder	751	1.085	1.836	6,71%
§ 29 BAG, Ausbildungseinrichtungen				0,000%
§ 30 BAG, Überbetriebliche Lehrausbildung	28	25	53	0,19%
§ 8b BAG Ausbildungseinrichtungen (Integr)	243	203	446	1,63%
§30b-Überbetriebliche Lehrausbildung AMS	374	281	655	2,39%
Gesamtergebnis	18.008	9.353	27.361	100,00%

Quelle: WKOÖ 2011

Die Hitliste der Lehrberufe führt 2011 der Modul-lehrberuf Metalltechnik vor Einzelhandel und dem Modullehrberuf Elektrotechnik an. 8669 Mädchen und Burschen haben sich für diese 3 Lehrberufe ent-

schieden — das sind immerhin 31,69 Prozent aller Lehrlinge. In den 9 Modullehrberufen werden bereits 4300 (15,72%) aller Lehrlinge ausgebildet.

WKOÖ – Hitliste der Lehrberufe

Lehrberuf	gesamt	in %
Metalltechnik 3)	3.531	12,91%
Einzelhandel 1)	3.118	11,40%
Elektrotechnik 4)	2.020	7,38%
Bürokaufmann/-frau	1.644	6,01%
Kraftfahrzeugtechnik 2)	1.621	5,92%
Installations- und Gebäudetechnik	963	3,52%
Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in)	945	3,45%
Koch/Köchin	721	2,64%
Tischlerei	699	2,55%
Gastronomiefachmann/-frau	637	2,33%
Summe TopTen	15.899	57,62%
195 sonstige Lehrberufe	11.462	42,38%

} 31,69%

Quelle: WKOÖ 2011

Zum Jahreswechsel wurden in Oberösterreich 1654 Lehrlinge ausländischer Herkunft aus 67 Nationen ausgebildet. Dies entspricht einem Anteil von 6,05 Prozent

aller Lehrlinge. Deutschland ist hinter Bosnien-Herzegowina und vor Kroatien an 2. Stelle.

WKOÖ – Lehrlinge nach Staatsbürgerschaft

Land	Anzahl Lehrlinge	Prozent
Bosnien-Herzegowina (BIH)	353	21,34%
Deutschland (D)	242	14,63%
Kroatien (HR)	219	13,24%
Türkei (TR)	212	12,82%
Serbien (SRB)	171	10,34%
Kosovo (KOS)	89	5,38%
Mazedonien (MK)	66	3,99%
Rumänien (RO)	52	3,14%
Rußland (RUS)	23	1,39%
Polen (PL)	19	1,15%
Tschechien (CZ)	19	1,15%
Ukraine (UA)	18	1,09%
Thailand (T)	15	0,91%
Sonstige	156	9,43%
Gesamt ausländische Lehrlinge	1.654	100,00%

Quelle: WKOÖ 2011

Im Hinblick auf die regionale Verteilung der Lehrlinge ist Linz Spitzenreiter der Bezirke mit 20,02 der ö. Lehrlin-

ge, gefolgt von Vöcklabruck mit 9,22 Prozent und Linz-Land mit 8,56 Prozent.

WKOÖ – Lehrlinge und Lehrbetriebe nach Bezirken

Bezirk	Lehrlinge per 31.12.2011	Veränderung zu 2010 in %	Anteil Lehrlinge OÖ	Bezirk	Ausbildungsbetriebe per 31.12.2011	Veränderung zu 2010 in %	Anteil OÖ
Linz	5.477	-1,65%	20,02%	Linz	1.045	-3,33%	13,43%
Vöcklabruck	2.524	-3,52%	9,22%	Vöcklabruck	761	0,26%	9,78%
Linz - Land	2.342	-1,93%	8,56%	Linz - Land	645	-3,87%	8,29%
Gmunden	1.871	-5,12%	6,84%	Gmunden	578	-1,87%	7,43%
Wels	1.775	0,34%	6,49%	Braunau am Inn	557	2,20%	7,16%
Braunau am Inn	1.651	3,71%	6,03%	Wels	433	-0,23%	5,57%
Ried im Innkreis	1.331	0,99%	4,86%	Grieskirchen	386	-1,53%	4,96%
Steyr	1.188	1,37%	4,34%	Ried im Innkreis	373	0,54%	4,79%
Perg	1.182	1,37%	4,32%	Kirchdorf an der Krems	369	-0,54%	4,74%
Grieskirchen	1.162	-0,17%	4,25%	Schärding	356	0,56%	4,58%
Kirchdorf an der Krems	1.098	-1,52%	4,01%	Wels - Land	319	-1,85%	4,10%
Schärding	1.055	-4,52%	3,86%	Freistadt	316	-0,32%	4,06%
Wels - Land	969	1,79%	3,54%	Perg	316	2,27%	4,06%
Rohrbach	913	2,01%	3,34%	Rohrbach	313	1,29%	4,02%
Freistadt	795	3,11%	2,91%	Steyr - Land	301	-0,99%	3,87%
Steyr - Land	781	1,30%	2,85%	Urfahr - Umgebung	291	-1,69%	3,74%
Urfahr - Umgebung	742	-1,20%	2,71%	Steyr	243	-6,90%	3,12%
Eferding	505	0,00%	1,85%	Eferding	177	0,57%	2,28%
Summe	27.361	-0,83%	100,00%	Summe	7.779	-1,08%	100,00%

Quelle: WKOÖ 2011

Auch bei der Anzahl der Lehrbetriebe ist Linz mit 13,43 Prozent aller oberösterreichischen Lehrbetriebe, an erster Stelle des Bezirksvergleichs, gefolgt von Vöcklabruck mit 9,78 Prozent und Linz-Land mit 8,29 Prozent.

In der öffentlichen bildungspolitischen Diskussion über die Lehrlingsausbildung spielt die Frage der Eingangsqualifikation der LehrstellenbewerberInnen eine wichtige Rolle, wenn es um den Umfang der Ausbildungsbeteiligung geht. Die schulische Eingangsquali-

fikation sowie das Interesse für den Beruf sind wichtige Variablen für den Erfolg der Ausbildung, aber auch für das Verständnis der Kosten-Nutzenaspekte der Ausbildung aus Sicht der Unternehmen. Der Befund zeigt zwar, dass die Mehrheit der Betriebe gewisse Mängel bezüglich der Eingangsqualifikationen der LehrstellenbewerberInnen feststellt. Ältere und reifere Lehrlinge als Ausweg werden aber trotzdem nur von einer Minderheit als Alternative gesehen. (IBW, 2012)

Fakten und Einschätzungen bezüglich der Lehrlingsausbildung im Betrieb (nur Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausgebildet haben*), in % (Zeile)
 * Diese Differenzierung erfolgt mittels eines Filters im Fragebogen
 ** Vorteile gegenüber Betrieben, die nicht ausbilden
 Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Behauptung	Trifft voll und Trifft teilweise		Trifft nicht zu	n
	ganz zu	zu		
Eingangsqualifikationen				
Die Eingangsqualifikationen vieler Lehrstellenbewerber sind mangelhaft	37,7	54,0	8,3	4.535
Es wäre besser, die Lehrlinge wären älter und reifer	17,2	42,0	40,7	4.517
Duale Ausbildungsanlage				
Wir haben Kontakte zur Berufsschule	40,7	47,2	12,1	4.583
Eignung der Ausbildungsordnungen				
Die Lehrberufe unserer Branche passen nicht zu den Eingangsqualifikationen der Jugendlichen	4,8	43,2	52,0	4.476
Wir bräuchten einen neuen Lehrberuf	5,2	10,4	84,4	4.464
Die Lehrberufe unserer Branche entsprechen nicht den Praxisanforderungen im Betrieb	5,1	30,9	64,0	4.516
Lukrierung der Ausbildungsergebnisse**				
Wir können uns die besten Lehrlinge zur Weiterbeschäftigung aussuchen	25,4	37,1	37,5	4.543
Ausbildete Lehrlinge werden oft abgeworben	12,3	46,5	41,2	4.555

Quelle: IBW, 2012

Fachkräftebedarf und Fachkräfteengpass – eine aktuelle Bestandsaufnahme

Die Umfrage „ Fachkräfte – die aktuelle Situation in Österreich“ des Market-Instituts im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich aus dem Jahr 2011 hat repräsentativen Charakter und lässt auf die Perspektiven und Erwartungen der Unternehmen betreffend die zukünftige Situation schließen. In etwa zwei Drittel der befragten Unternehmen quer durch Branchen, Regionen und MitarbeiterInnenanzahl kritisiert die Verfügbarkeit von Fachkräften allgemein. In Hinblick auf die kommenden Monate und Jahre befragt, äußern ebenfalls mehr als die Hälfte bis zu knapp 2/3 der Unternehmen erhöhte Pro-

bleme bei der Suche nach geeigneten MitarbeiterInnen. Auf die Frage, ob bei Bedarf die geeigneten MitarbeiterInnen zu finden sind, antwortet ¼ der befragten Unternehmen negativ. Als diesbezügliche Problemfelder bei der erfolglosen Suche nach MitarbeiterInnen werden vor allem die Aspekte mangelhafter Qualifikation und mangelnder Einstellung angeführt. (Market Institut, 2011)

Das Problemfeld Qualifikation scheint mitunter auf den Anpassungsdruck auf den Arbeitsmärkten zurückzuführen sein, die eine Qualifizierungssteige-

zung auf allen Ebenen erforderlich macht. Der hohe Anpassungsdruck auf die österreichischen Unternehmen bedeutet auch wesentliche Veränderungen für die in ihnen Beschäftigten, unabhängig davon,

ob sie als Selbstständige oder Unselbstständige tätig sind. (STRAT.AT 2007|2013 Nationaler Strategischer Rahmenplan Österreich 2007-2013, Hrsg. ÖROK, 2006)

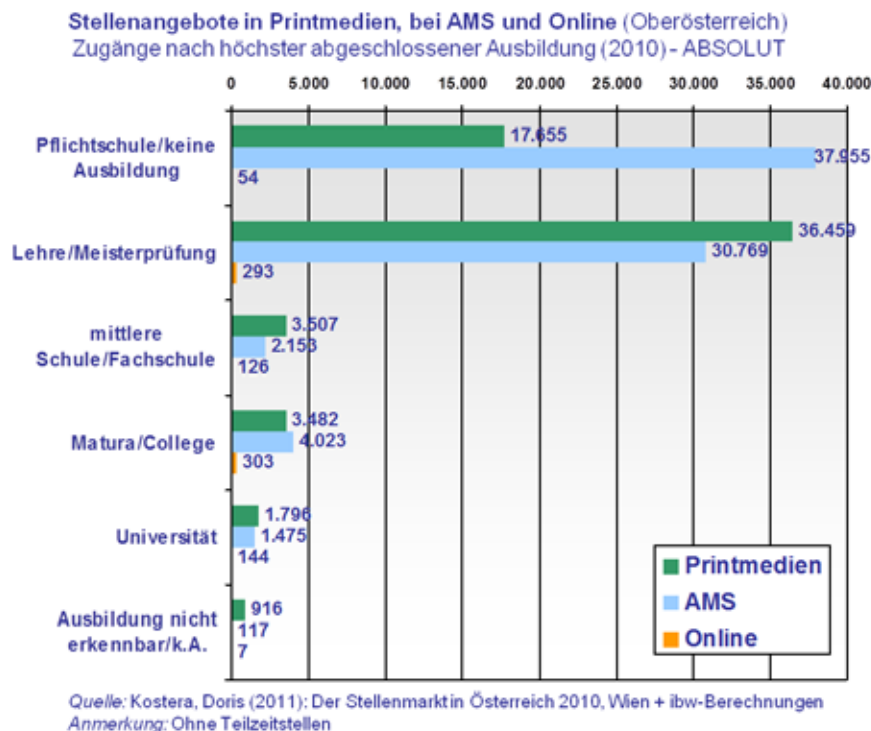
IBW-Studie Fachkräftebedarf der Wirtschaft in Oberösterreich – Trends und Perspektiven

Im Jahr 2011 wurde eine umfangreiche Studie im Auftrag des Landes Oberösterreich (Wirtschaftsressort) zum Fachkräftebedarf der öö. Wirtschaft seitens des IBW durchgeführt. Einige wichtige Teilaspekte zur Ausgangssituation werden im folgenden Abschnitt erläutert.

Zur Analyse der konkreten Qualifikationsnachfrage der Unternehmen in Bezug auf Ausbildungsebene bzw. Berufe eignet sich vor allem die Untersuchung der gemeldeten bzw. veröffentlichten offenen Stellen. Diese Daten sowie auch jene Indikatoren, die unter Einbeziehung der offenen Stellen errechnet werden (wie z.B. die Stellenandrangsziffer), leiden darunter, dass Analyse und Verteilung der Zahl der offenen Stellen nach Ausbildungs-

ebene in besonders hohem Maße von der Meldung/Bekanntgabe der offenen Stellen im verwendeten Medium abhängig sind. Fachkräfte (LehrabsolventInnen) werden vor allem über die Kanäle Printmedien bzw. AMS gesucht, weniger über Internet-Jobbörsen. (IBW, 2012)

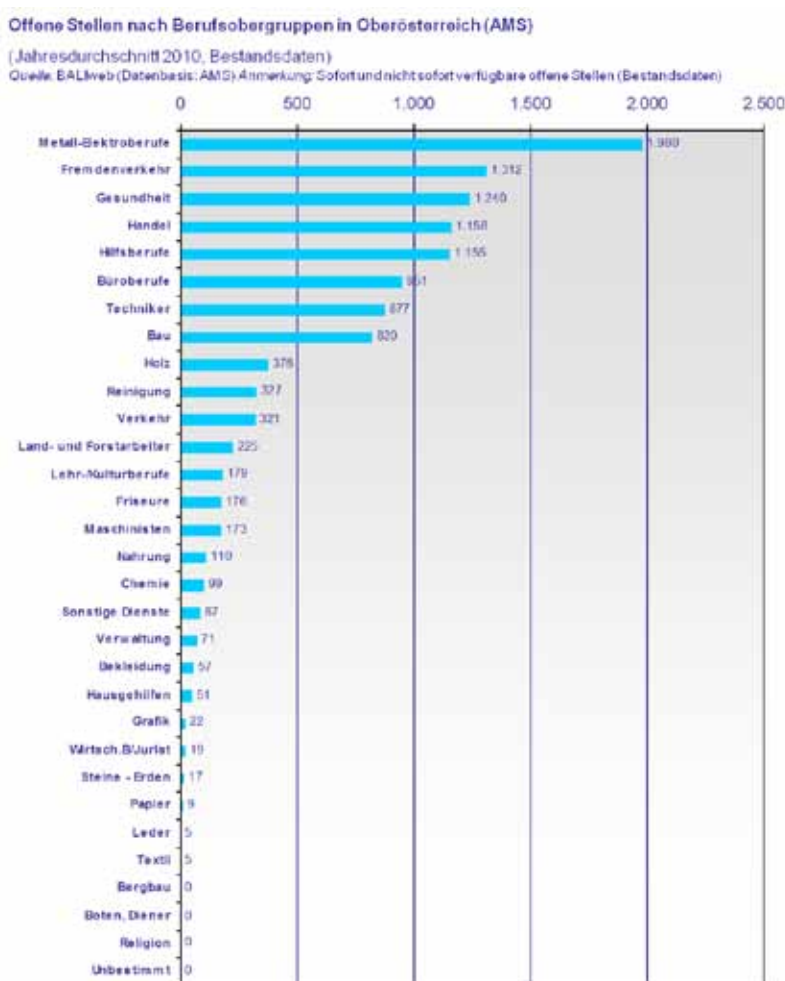
Absolut betrachtet wurden in Oberösterreich 2010 die meisten offenen Stellen eindeutig für AbsolventInnen einer Lehre/Meisterprüfung angeboten. In 36.459 Inseraten in Printmedien, in 30.769 gemeldeten offenen Stellen beim AMS sowie in 293 Online-Inseraten wurden AbsolventInnen einer Lehre/Meisterprüfung gesucht. Dies unterstreicht eindrucksvoll die Bedeutung der Lehrausbildung für den Fachkräftenachwuchs in Oberösterreich.



Quelle: IBW, 2012

Unter den beim AMS gemeldeten (sofort und nicht sofort verfügbaren) offenen Stellen in Oberösterreich im Jahresdurchschnitt 2010 ragen vier Berufsgruppen heraus:

- >> Metall-Elektroberufe (1.980 offene Stellen im Jahresdurchschnitt 2010)
- >> Gesundheitsberufe (1.240 offene Stellen)
- >> Fremdenverkehrsberufe (1.312 offene Stellen)
- >> Berufe des Handels (1.158 offene Stellen)



Quelle: IBW, 2012

Diese vier Berufsgruppen (Metall-Elektroberufe, Fremdenverkehrsberufe, Gesundheitsberufe, Berufe des Handels) weisen (aus Sicht der Arbeitssuchenden) auch vergleichsweise günstige Stellenandrangsziffern auf. Ganz besonders im Bereich der Gesundheitsberufe. Hier kommen im Jahresdurchschnitt 2010 auf eine beim AMS gemeldete offene Stelle lediglich 0,6 beim AMS gemeldete Arbeitssuchende. Hier lässt sich auch recht deutlich erkennen, dass das bestehende Ausbildungsangebot im Bereich der Gesundheitsberufe den aktuellen Bedarf nicht decken kann. (IBW 2012)

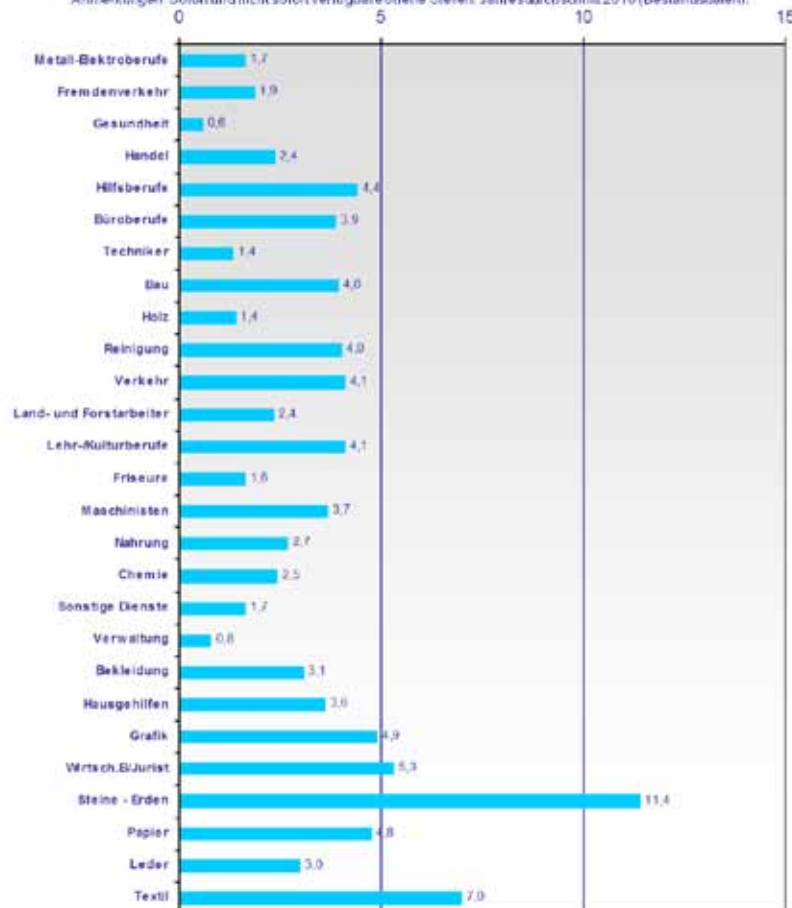
Am wenigsten günstig (aus Sicht der Arbeitssuchenden) gestaltet sich die Stellenandrangsziffer unter den vier Berufsgruppen mit den meisten beim AMS gemeldeten offenen Stellen im Bereich des Handels. Hier stehen im Jahresdurchschnitt 2010 einer beim AMS gemeldeten offenen Stelle 2,4 beim AMS vorgemerkte Arbeitssuchende gegenüber.

Stellenandrangsziffern nach Berufsgruppen in Oberösterreich (AMS)

(Stellenandrang = Zahl der Arbeitslosen / Zahl der offenen Stellen; JD 2010)

Quelle: BAUweb (Datenbasis: AMS) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Sofort und nicht sofort verfügbare offene Stellen, Jahresdurchschnitt 2010 (Bestandsdaten)



Quelle: IBW, 2012

Kurzüberblick IBW-Unternehmensbefragung 2011

Die Vorausschau auf die Beschäftigungsentwicklung in den nächsten Jahren fällt optimistisch aus. Etwas unter 30 Prozent der Unternehmen in Oberösterreich gehen davon aus, dass sie in den nächsten drei Jahren zusätzliches Personal einstellen werden. Überdurchschnittlich häufig fallen diese positiven Beschäftigungseinschätzungen in den Sparten Information und Consulting sowie Industrie und Handel aus, deutlich am schwächsten in den Sparten Transport und Verkehr sowie Bank und Versicherung.

Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten drei Jahren nach Spartenzugehörigkeit, in % (Zeile)

Behauptung: In den nächsten drei Jahren werden wir voraussichtlich zusätzliche Mitarbeiter einstellen

Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Sparte	Trifft voll und		Trifft	Anzahl gesamt
	ganz zu	teilweise zu	nicht zu	
Information und Consulting	42,9	43,0	14,2	468
Industrie	30,7	55,5	13,8	601
Handel	30,5	52,5	17,0	1.277
Gewerbe und Handwerk	27,8	52,0	20,2	2.649
Tourismus und Freizeit	25,5	43,3	31,2	569
Bank und Versicherung	14,7	60,9	24,4	139
Transport und Verkehr	13,8	46,8	39,4	471
Gesamt	28,2	50,7	21,0	6.174

Quelle: IBW, 2012

Einschätzung des Fachkräfteangebotes in der Branche nach Spartenzugehörigkeit, in % (Zeile)
 Höchster Wert je Zeile hervorgehoben Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Sparte	Es gibt zu wenig Fachkräfte unserer Branche in			Anzahl gesamt
	Trifft voll und ganz zu	Oberösterreich Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	
Gewerbe und Handwerk	58,7	35,3	6,0	2.655
Tourismus und Freizeit	58,0	36,3	5,8	582
Bank und Versicherung	51,3	29,4	19,4	139
Transport und Verkehr	48,5	47,3	4,2	471
Industrie	43,8	51,6	4,6	618
Information und Consulting	39,5	42,1	18,4	468
Handel	35,6	50,4	14,0	1.270
Region				
Hausruckviertel	54,7	36,6	8,7	1.440
Mühlviertel	53,3	37,7	9,0	1.185
Traunviertel	49,4	42,8	7,8	1.709
Innviertel	48,0	45,4	6,6	941
Linz Stadt	42,7	45,3	12,0	889
Gesamt	50,0	41,4	8,6	6.202

Quelle: IBW, 2012

Die Bewertung des branchenspezifischen Fachkräfteangebots differenziert nach Sparten. Überdurchschnittlich häufig negativ fallen die Bewertungen hierzu in Gewerbe und Handwerk und im Tourismus aus. Bei der Aufgliederung nach Raumeinheiten hebt sich nur Linz-Stadt ab, wo das Fachkräfteangebot im regionalen Vergleich am günstigsten eingeschätzt wird.

In der unmittelbaren Beschäftigungsvorausschau für die nächsten beiden Jahre nach Qualifikationsniveau sehen die befragten Firmen steigende Beschäftigungsmöglichkeiten bei Erwerbspersonen mit Lehrabschluss und technischen Qualifikationen. Analog zu den Rekrutierungsproblemen gibt es einen deutlichen Unterschied zwischen kaufmännischen und technischen Qualifikationen. Technische mittlere und höhere Qualifikationen werden in der Beschäftigung deutlich häufiger als zunehmend vorausgesehen als kaufmännische Qualifikationen auf dem jeweiligen Level. (IBW, 2012)

Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten zwei Jahren nach Qualifikationsniveau, in % (Zeile) * Zum Beispiel Tourismus
 Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung	Eher	Gleich	Eher	Trifft auf uns nicht zu
	zunehmend	bleibend	abnehmend	
Vorwiegende einfache Qualifikationen				
Lehrabschluss	30,8	46,4	8,7	14,1
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	14,1	49,8	14,8	21,4
Sonstige Fachschulen*	6,6	25,4	5,4	62,6
Kaufmännische Qualifikationen				
Handelsakademie	7,8	28,9	4,4	58,9
Fachhochschule: Wirtschaft u.a.	6,4	15,3	3,1	75,2
Universität: Wirtschaft u.a.	6,2	14,5	3,1	76,2
Andere Höhere Schulen*	5,4	17,7	4,7	72,2
Handelsschule	5,0	28,0	10,9	56,1
Technische Qualifikationen				
HTL	20,9	18,8	2,1	58,2
Technische Fachschule	18,0	23,7	5,5	52,7
Fachhochschule: Technik	15,3	11,8	2,6	70,2
Universität: Technik	12,0	11,2	1,9	74,9
Werkmeisterausbildung	9,3	20,5	2,9	67,3

Quelle: IBW, 2012

Von Interesse ist die Aufgliederung der Qualifikationsvorausschau nach Betriebsgröße und Sparten. Der Lehrabschluss ist zum Beispiel in allen Betriebsgrößenklassen eine Qualifikation, für die relativ hoher zunehmender Bedarf seitens der befragten Betriebe gesehen wird. Fast 30 Prozent der Betriebe unter 50 Beschäftigten und über 40 Prozent der Betriebe ab 50 Beschäftigten sehen zunehmende Beschäftigung in diesem Kernbereich der oberösterreichischen Qualifikationslandschaft. Ab 100 Beschäftigten nimmt die

HTL den Spitzenwert ein. Mehr als die Hälfte der Unternehmen sieht wachsende Beschäftigungschancen für Erwerbspersonen mit HTL-Qualifikation. Das liegt noch über den ebenfalls günstigen kurzfristigen Beschäftigungserwartungen bei der FH-Technik und der UNI-Technik. Die Erwartungen betreffend die Zunahme höher Qualifizierter in den kaufmännischen Sparten sind ebenfalls bemerkenswert, liegen aber auf allen Ebenen unter jenen der Technik, . (IBW, 2012)

Eher zunehmende Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten zwei Jahren nach Qualifikationsniveau und Betriebsgröße, in %
Die drei höchsten Werte je Spalte sind hervorgehobenQuelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Formale Qualifikation	Mitarbeiterzahl			
	10 bis 19	20 bis 49	50 bis 99	100 und mehr
HTL	11,5	18,0	34,5	51,2
Lehrabschluss	27,8	26,9	41,7	43,3
FH: Technik	7,9	11,2	32,4	37,7
Technische Fachschule	11,6	20,2	23,6	30,8
Universität: Technik	7,2	8,7	22,4	29,5
Werkmeisterausbildung	5,0	9,6	11,3	23,4
FH: Wirtschaft u.a.	3,3	4,3	15,0	15,7
Handelsakademie	6,3	7,7	9,3	12,7
Pflichtschule	16,6	11,9	11,0	12,6
Sonstige Fachschulen	6,1	4,5	9,2	12,2
Universität: Wirtschaft u.a.	4,2	4,7	13,0	11,5
Andere Höhere Schulen	4,0	5,0	7,3	10,1
Handelsschule	4,5	3,8	6,0	9,0

Quelle: IBW, 2012

Insgesamt ist der strukturierte Qualifikationsbedarf der Wirtschaft in Oberösterreich evident. Ungebrochen ist auch ein erheblicher Strukturwandel in Richtung computerbasierter Produktion und Dienstleistungen die betriebliche Nachfrage nach PraktikerInnen und Erwerbspersonen, die für Anlern Tätigkeiten qualifizierbar sind. Die Basisqualifikationen in diesem Bereich sind aber höher als in der Vergangenheit, als im Agrarsektor und im Produktionsbereich noch viele ein-

fache Tätigkeiten gegeben waren. Deutschkenntnisse, Teamfähigkeit, Kundenorientierung, solide Pflichtschulkenntnisse (Lesen, Schreiben Rechnen) und oft auch informell erworbene Kenntnisse, wie etwa elementare Computernutzung, werden häufig auch bei Jobs vorausgesetzt oder verlangt, die keine längere fachliche Spezialisierung etwa auf dem Niveau eines Lehr- oder Fachschulabschlusses erfordern. (IBW, 2012)

Eher zunehmende Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen in den nächsten zwei Jahren nach Qualifikationsniveau und Spartenzugehörigkeit, in % Die drei höchsten Werte je Spalte sind hervorgehoben
 Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

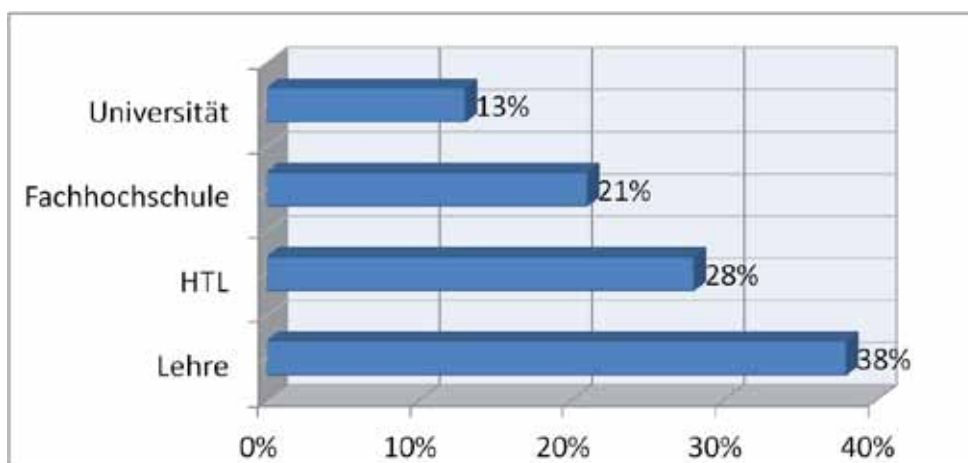
Qualifikation	Gewerbe und Handwerk	Handel	Tourismus und Freizeitwirtschaft	Transport und Verkehr	Bank und Versicherung	Industrie	Information und Consulting
HTL	21,8	11,1	4,5	10,0	0,0	48,8	37,9
Lehrabschluss	39,0	23,7	22,4	21,9	31,9	42,7	5,0
FH: Technik	12,9	9,1	0,0	8,3	0,0	36,2	45,7
Uni Technik	8,9	6,8	0,0	5,5	0,0	29,4	42,9
Technische Fachschule	24,3	13,5	4,3	11,3	0,0	29,3	8,6
Werkmeisterausbildung	12,3	7,7	0,0	4,5	0,0	20,9	0,0
Pflichtschule	16,1	14,5	19,2	13,5	0,0	12,3	2,4
Sonstige Fachschulen	7,6	7,3	10,5	3,7	0,0	6,6	0,0
Handelsakademie	5,5	12,3	0,0	10,4	24,8	6,0	12,7
Andere Höhere Schulen	4,8	6,6	7,7	8,9	0,0	6,0	0,0
FH: Wirtschaft u.a.	4,8	9,0	0,0	8,7	14,9	5,9	11,1
Uni Wirtschaft u.a.	3,8	9,7	0,0	7,2	4,6	5,3	18,5
Handelsschule	2,8	12,9	0,0	5,6	5,0	1,5	5,4

Quelle: IBW, 2012

Das auffällige Ergebnis zur weiteren positiven Beschäftigungsentwicklung bei den Erwerbspersonen mit HTL-Abschluss – insbesondere bei den Unternehmen ab 50 Beschäftigten – zeigt, dass hier ein besonders kritischer Punkt in der Qualifikationsentwicklung in Oberösterreich zu finden ist. Vorstellungen eines Funktionsverlustes der HTL durch die Fachhochschulentwicklung entbehren in Oberösterreich jedenfalls jeder Grundlage. Die Industrie fragt nach wie vor HTL-Qualifikation nach, auch wenn die Fachhochschul-Studiengänge ebenfalls gefragte Qualifikatio-

nen hervorbringen. Offensichtlich koexistieren beide Qualifikationstypen am Arbeitsmarkt. (IBW, 2012)

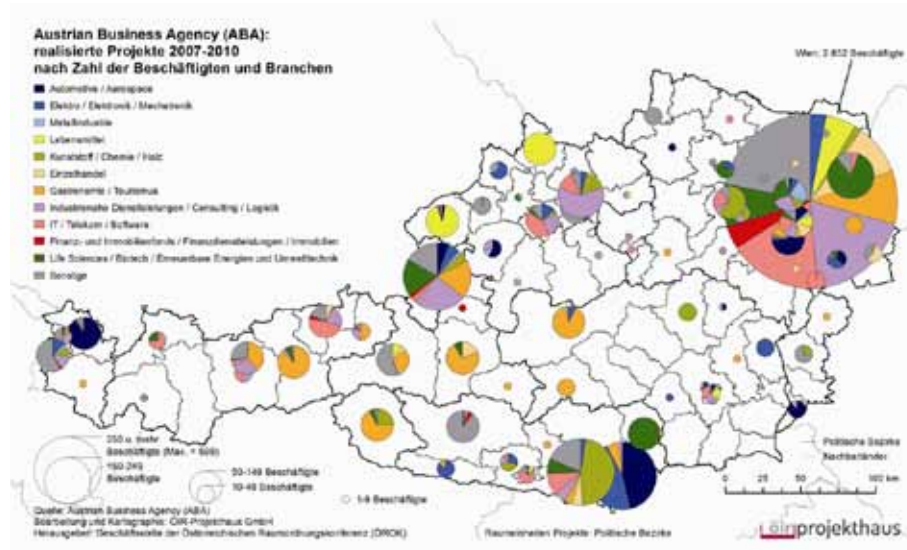
Die Mitgliederbefragung der IV OÖ aus dem Jahr 2011 unterstreicht ebenfalls die quantitative Bedeutung der technischen Kern-Qualifikationen. Auf die Frage „Mitarbeiter mit welchen der folgenden technischen Ausbildungen benötigen Sie in den nächsten 5 Jahren am dringendsten?“ dominierten die technisch-praktisch orientierten Skills der HTL- und Lehrausbildung.



Regionaler Fachkräftebedarf und weitere Einflussfaktoren

Regionale Standortentwicklung und Regionalentwicklung sind bewährte Modelle zur Stärkung der Funktionalität der Räume. Hierbei soll im Rahmen der Standortentwicklung auf die regionalen Bedürfnisse (Ballungsraum, ländlicher Raum, suburbaner Raum) und die Unternehmensstruktur (Leitbranchen, Zukunftsfelder, KMU-Struktur) Rücksicht genommen werden.

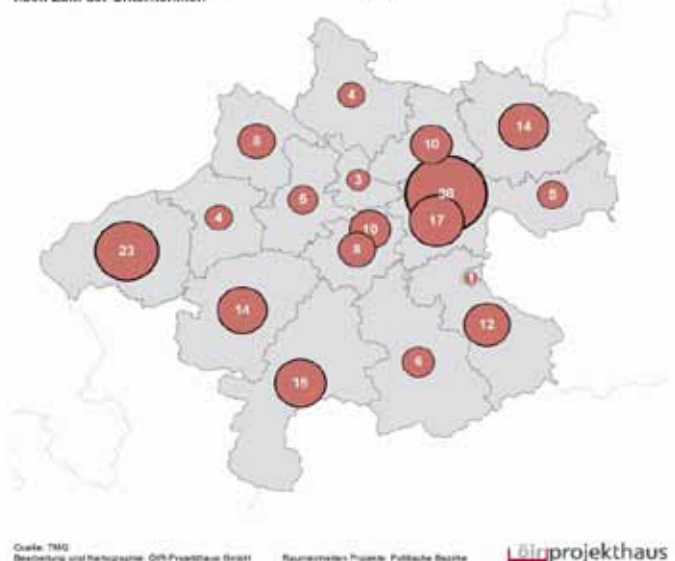
Im Wettbewerb der Regionen konnte sich Oberösterreich auf hohem Niveau gut behaupten. Die regionale Darstellung zeigt auf, dass durchaus der Fokus der Ansiedlungen auch in den Regionen Oberösterreichs liegt. Die Nähe zur Bundesrepublik Deutschland und die Verkehrsachsen von Ost nach West bilden die geographischen und infrastrukturellen Voraussetzungen.



Quelle: ÖIR-Projekthaus

Herab gebrochen auf die Bezirke zeigt sich ein differenzierteres Bild. In allen oö. Bezirken konnten in den Jahren 2007 bis 2010 Projekte erfolgreich realisiert werden. Insgesamt wurden 3.347 Arbeitsplätze durch die Neuansiedlung und Erweiterung von Betrieben geschaffen.

OÖ. Technologie- und Marketinggesellschaft m.b.H. (TMG): Realisierte Ansiedlungen 2007-2010 (Neuansiedlungen/Erweiterungen/Standortsicherungen) nach Zahl der Unternehmen



Quelle: ÖIR-Projekthaus, Betriebsansiedlungen in Oberösterreich, 2011

Einen wichtigen Beitrag zur langfristigen Flächensicherung und Entwicklung leistet auch die Entwicklung interkommunaler Betriebsansiedlungsgebiete (INKOBAs), die federführend von der OÖ. TMG in Zusammenarbeit mit den Gemeinden, der WKOÖ und der RMOÖ realisiert wurden.

In der nach Regionen differenzierten Bedarfsschätzung hebt sich vor allem die Landeshauptstadt Linz durch einen höheren Anteil an Großbetrieben (21 Prozent mit 100 oder mehr Beschäftigten zu elf Prozent im

Durchschnitt), höherer formaler Qualifikation der Bevölkerung, häufigeren Weiterbildungsaktivitäten und der relativ starken Tendenz zu überregionaler Rekrutierung im Bundesland ab. Engpässe bei der Rekrutierung von Personal mit Lehrabschluss hatten im Beobachtungsjahr (2010) mehr als ein Drittel der Unternehmen aller Regionen, im Hausruckviertel betrug dieser Anteil weit überdurchschnittliche 46 Prozent. Auch Knappheit an Anlernkräften wurde von Unternehmen aus dem Hausruckviertel überdurchschnittlich häufig berichtet (rund 38 Prozent zu durchschnittlich 31 Prozent).

Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 2 Jahren im Unternehmen nach Ausbildung und Region, in % Ausgewiesener Wert: Antwortkategorie „Eher zunehmend“;
Anmerkung: der höchste Wert je Zeile ist hervorgehoben zB Tourismus*
 Quelle: Unternehmensbefragung in Oberösterreich (Betriebe ab 10 Beschäftigten), März/April 2011

Ausbildung	Hausruckviertel	Innviertel	Mühlviertel	Traunviertel	Linz Stadt
Technische Qualifikationen					
Technische Fachschule	16,1	20,5	17,8	22,1	11,6
HTL	20,0	21,5	17,7	22,5	23,6
Fachhochschule Technik	14,5	14,9	10,0	16,1	21,6
Universität Technik	9,1	12,3	7,7	12,5	18,9
Kaufmännische Qualifikationen					
Handelsschule	4,8	4,8	4,2	4,9	6,6
Handelsakademie	11,0	5,6	5,1	10,0	5,5
Fachhochschule Wirtschaft u.a.	4,2	6,8	2,6	9,2	9,2
Universität Wirtschaft u.a.	6,8	4,1	3,4	7,3	9,7
Andere Qualifikationen					
Sonstige Fachschulen*	7,0	6,5	9,0	6,5	3,8
Andere Höhere Schulen*	6,1	5,5	3,5	6,2	5,2
Werkmeisterausbildung	8,1	9,1	12,5	9,4	7,7
Lehrabschluss	31,5	33,9	29,6	34,3	22,5
Pflichtschule (plus Einarbeitung)	12,3	16,2	15,6	13,6	13,1

Quelle: IBW, 2012

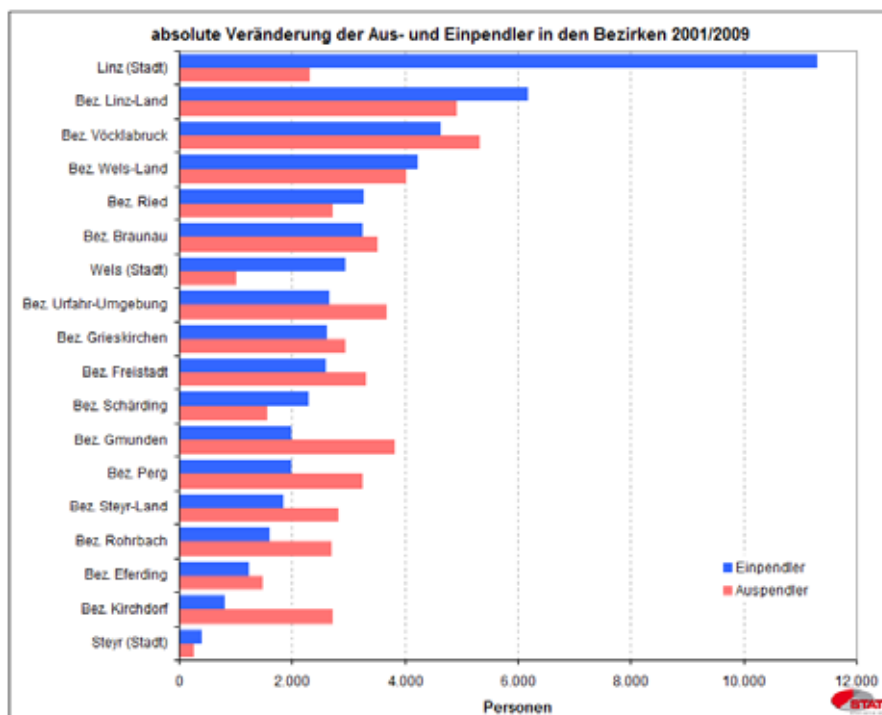
Ansonsten zeigt die generelle Tendenz, dass das Angebot an kaufmännischen Qualifikationen im Verhältnis zur betrieblichen Nachfrage ausreichender gegeben war als im technischen Fachbereich. Dies liegt nicht daran, dass es weniger Jobs für kaufmännisch Qualifizierte als für technisch Qualifizierte gibt, sondern dass das Angebot an BewerberInnen größer ist. Trotz der breiteren Rekrutierungsbemühungen berichten die Unternehmen der Landeshauptstadt deutlich häufiger als im

Durchschnitt über Schwierigkeiten bei der Rekrutierung technisch Hochqualifizierter im letzten Geschäftsjahr. Im Hinblick auf die Beschäftigungsvorschau nach formalen Qualifikationen zeigt sich ebenfalls, dass von Seiten der Unternehmen in Linz ab 10 Beschäftigten insbesondere im Segment der technisch höher Qualifizierten ein Beschäftigungszuwachs erwartet wird.

Regionales Arbeitsplatzangebot und Pendelverflechtungen (Land OÖ/Abteilung Statistik)

Aufgegliedert nach den politischen Bezirken, ergab sich im Jahr 2009 nachfolgende Situation: Misst man die Auspendler an den Erwerbstätigen am Wohnort, so wies der Bezirk Urfahr-Umgebung mit 75,9% den größten Auspendleranteil auf. Das bedeutet, dass mehr als drei Viertel der in diesem Bezirk wohnhaften Erwerbstätigen aus ihrer Wohngemeinde zur Berufsausübung auspendeln mussten. Den geringsten Auspendleranteil verzeichnete mit 23,2% der Bezirk Ried. Von hier pendelten knapp 6.800 Personen zur Arbeit in einen anderen Bezirk. Linz stellte das größte Angebot an Arbeitsplätzen. In der Landeshauptstadt waren zum Stichtag 31.10.2009 knapp 164.900 Menschen erwerbstätig, wovon rund 100.600 Personen bzw. 61,0% nach Linz einpendel-

ten. Gemessen an der Zahl der in Linz wohnhaften Erwerbstätigen ergab sich ein positiver Arbeitsplatzsaldo von über 79.700 Arbeitsplätzen. Ähnliches gilt auch für die beiden Statutarstädte Steyr (8.779 Arbeitsplätze) und Wels (15.956 Arbeitsplätze) bzw. in bescheidenem Ausmass für den Bezirk Ried (175 Arbeitsplätze). Alle anderen Bezirke weisen negative Arbeitsplatzsalden auf. Es gab jeweils mehr wohnhafte Erwerbstätige als vorhandene Arbeitsplätze. Im Bezirk Urfahr-Umgebung standen um über 20.200 Arbeitsplätze weniger zur Verfügung als wohnhafte Erwerbstätige. Die meisten Auspendler ins Ausland verzeichneten die Bezirke Braunau (3.089 Personen) und Schärding (1.298 Personen).



Verglichen mit den Ergebnissen der Volkszählung 2001 lassen sich auf der Ebene der politischen Bezirke folgende Veränderungen feststellen: Mit Ausnahme der Statutarstadt Steyr hat die Zahl der Erwerbstätigen in allen Bezirken zugenommen. Den größten Zuwachs erfuhr der Bezirk Linz-Land mit über 6.100 Erwerbs-

tätigen, Steyr jedoch musste einen Rückgang von knapp 1.100 Erwerbstätigen verkraften. Ähnliches zeigt sich bei der Entwicklung der Zahl der Arbeitsplätze.

Besondere Aussagekraft erhalten die Ergebnisse der abgestimmten Erwerbsstatistik 2009, wenn man die

Erwerbpendler nach ihren Wohngemeinden analysiert. In Oberösterreich gab es 154 Gemeinden, in denen mehr als drei Viertel der wohnhaften Erwerbstätigen ihren Wohnort verlassen mussten, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen. Diese Gemeinden – in der unten stehenden Karte dunkelrot eingefärbt – konzentrierten sich im Wesentlichen um die drei Statutarstädte und die Bezirkshauptorte. Das gut ausgebaute Straßennetz ermöglicht es den Berufspendlern, aus allen Landesteilen zu den Arbeitszentren zu gelangen. Das waren überwiegend weitere 194 Wohngemeinden (orange Einfärbung), in denen der Auspendleranteil zwischen 65 und 75 Prozent betrug.

tarstädte und die Bezirkshauptorte. Das gut ausgebaute Straßennetz ermöglicht es den Berufspendlern, aus allen Landesteilen zu den Arbeitszentren zu gelangen. Das waren überwiegend weitere 194 Wohngemeinden (orange Einfärbung), in denen der Auspendleranteil zwischen 65 und 75 Prozent betrug.

Pendleranteil 2009

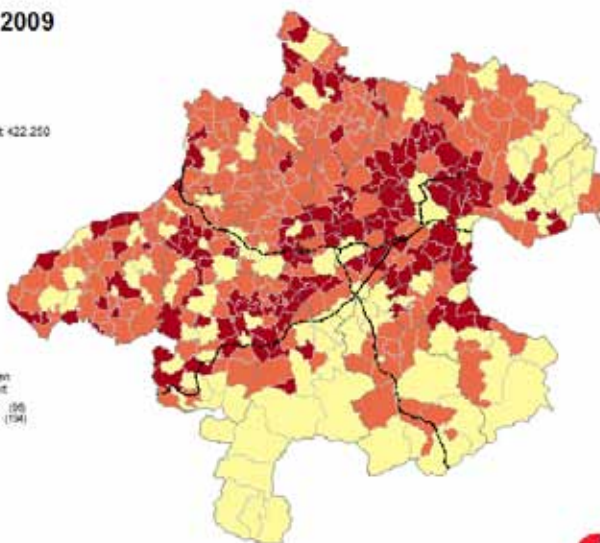
Auspender:in OÖ insgesamt 422.250

Anteil der Auspendler:innen an den Erwerbstätigen am Wohnort

< 0,00	0 - 25,00 (98)
> 25,00	25 - 50,00 (194)
> 75,00 und mehr	(154)

Autobahnen

Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2009 von Statistik Austria



In 67 Gemeinden (grüne Kreise) ist ein Arbeitsplatzüberschuss vorhanden. Es gibt mehr Arbeitsplätze als Erwerbstätige in der Wohngemeinde wohnen. Das sind neben den Statutarstädten die

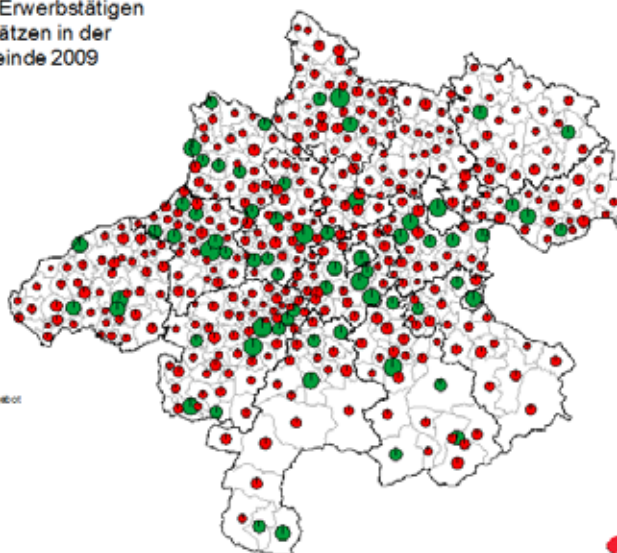
Bezirkshauptorte und andere Arbeitszentren. In den restlichen 377 Gemeinden (rote Kreise) liegt der potenzielle Versorgungsgrad unter 100 Prozent.

Versorgung der Erwerbstätigen mit Arbeitsplätzen in der Wohngemeinde 2009

Arbeitsplatzangebot

1.000
500
100

Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2009 von Statistik Austria



Die großen Einpendlerzentren sind die Statutarstädte, die Bezirkshauptorte Ried im Innkreis, Vöcklabruck, Braunau und Gmunden sowie die Stadtgemeinden Leonding, Traun und Ansfelden. In diesen Einpendlerzentren stehen um 70 Prozent mehr Arbeitsplätze

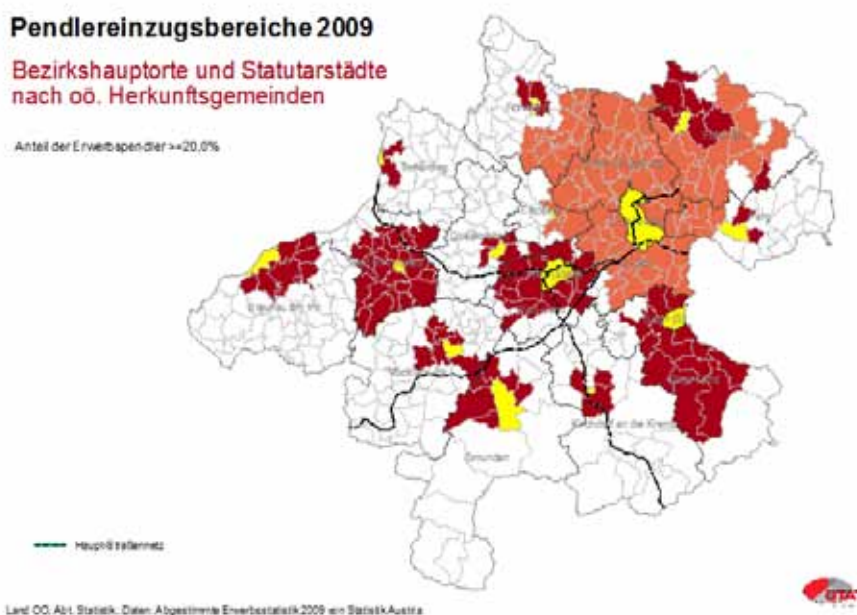
(306.395) zur Verfügung, als dort Erwerbstätige wohnen (180.467). Damit vereinigen diese zehn Zentren 26,3 Prozent der wohnhaften Erwerbstätigen, aber etwa 45,3 Prozent der inländischen Arbeitsplätze auf sich.

Die zehn größten Einpendelzentren 2009 – Land OÖ/Abteilung Statistik

Gemeinde	Erwerbstätige am Wohnort	Arbeitsplätze	Einpendler aus oö. Gemeinden	Einpendler aus and. Bundesländ.	Auspendler
Linz	85.135	164.880	86.913	13.682	20.850
Wels	26.022	41.978	23.134	2.397	9.575
Steyr	15.998	24.777	9.925	4.311	5.457
Ried im Innkreis	5.003	13.071	9.829	249	2.010
Vöcklabruck	5.204	11.801	9.095	224	2.722
Leonding	12.111	11.417	8.269	396	9.359
Braunau am Inn	6.961	10.678	7.097	474	3.854
Traun	10.994	10.531	6.452	326	7.241
Gmunden	5.805	9.462	5.688	427	2.458
Ansfelden	7.234	7.800	4.992	673	5.099
gesamt	180.467	306.395	171.394	23.159	68.625

Sieben der elf Bezirkshauptorte stellen für die in deren Umlandgemeinden wohnenden Erwerbstätigen wichtige Arbeitszentren dar. Folgende Abbildung verdeutlicht den Sachverhalt, wobei hier die drei Sta-

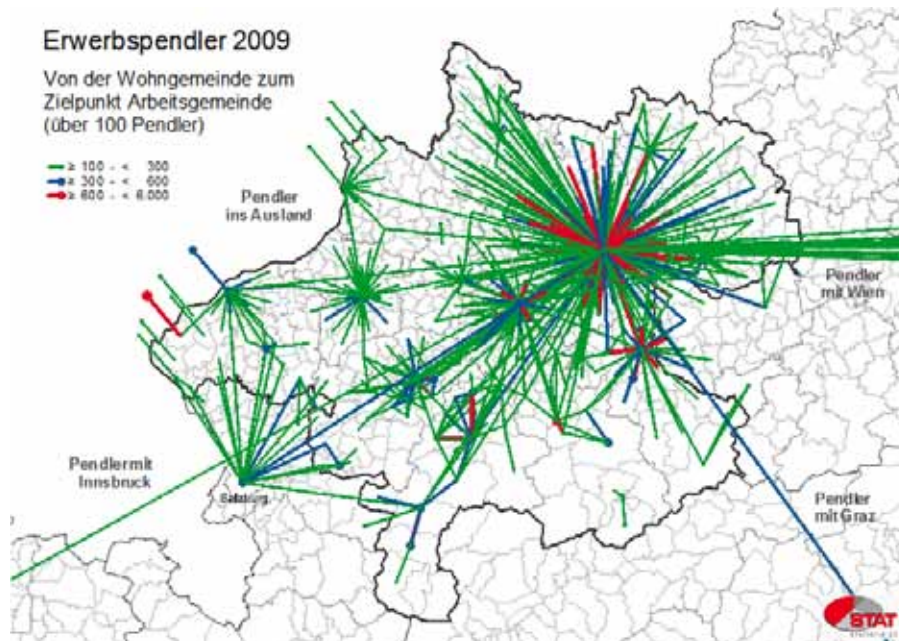
tutarstädte als wichtige Arbeitszentren in der Darstellung berücksichtigt wurden. Aus den rot eingefärbten Gemeinden pendeln mindestens 20 Prozent der Erwerbstätigen in den jeweiligen Bezirkshauptort.



Der überwiegende Teil der in den Bezirken Eferding, Perg und Rohrbach wohnhaften Erwerbstätigen pendelt aufgrund der guten Verkehrsanbindung in den Zentralraum. Die meisten Erwerbspendler der Gemeinden des Bezirks Schärding pendeln innerhalb desselben Bezirks oder in den nahegelegenen Bezirk Ried.

Anhand der Verflechtungen zwischen Wohn- und Arbeitsgemeinde können die sogenannten Pendlerströ-

me nachvollzogen werden. In der folgenden Darstellung sind nur jene Pendlerströme ausgewiesen, wo mindestens 100 Erwerbstätige einer Wohngemeinde zu einem bestimmten Arbeitsort auspendelten. Dabei zeigt sich wiederum, dass das größte Angebot an Arbeitsplätzen insbesondere in den drei Statutarstädten, aber auch in den Bezirkshauptorten zur Verfügung steht.



Übersicht Handlungsfelder



Handlungsfeld – Informationsgrad erhöhen - Systematisches Fachkräfte- und Qualifikationsmonitoring entwickeln und implementieren

Regionales und branchenbezogenes Fachkräfte- und Qualifikationsmonitoring erhöht das Reaktionsvermögen der Arbeitsmarktpolitik auf Veränderungen. Die Zielsetzung ist die Schaffung einer fundierten regionalen Datenbasis zur Antizipation der wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Entwicklung in Oberösterreich. Das Steuerungssystem von Arbeitsplatz OÖ 2020 sieht einen jährlichen Review der Strategieumsetzung vor und gibt so Auskunft über die Wirkungsorientierung des eingesetzten arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums. Nur mit einer strategischen Perspektive ist der bestmögliche Ausgleich des qualifikatorischen Mismatchings letztendlich langfristig zu schaffen. Das Monitoringsystem soll keine Sektorenstudien oder Prognosen ersetzen, sondern auf einer standardisierten Basis Informationsgrundlagen zu zentralen Entwicklungen in Oberösterreich generieren, die in das jährliche Review der Strategie einfließen. Die permanente

Beobachtung der Angebots- und Nachfrageseite hinsichtlich Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes nach Tätigkeiten, Fachrichtungen und Qualifikationen sowie die Prognose der Entwicklung von Branchenstrukturen und unternehmensbezogenen Arbeitsmarktindikatoren werden systematisiert. Den Arbeitskräftebedarf mittel- bis langfristig präzise zu antizipieren ist schwierig, die Planungssicherheit wird dennoch erhöht.

Die Entwicklung regionaler, bedarfsorientierter beruflicher Aus- und Weiterbildungsprogramme im Dialog mit der Wirtschaft sichert das Wachstum der Unternehmen in Oberösterreichs Regionen und Stärkefeldern. Regionale und branchenorientierte Fachkräftesicherung erfordert ein umfassendes Informationsmanagement zu Angebot und Nachfrage auf den Arbeits- und Bildungsmärkten, die es gleichermaßen mit der Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes zu beobachten gilt.

Handlungsfeld – Förderung der Stärkefelder und Nutzen von Branchennetzwerken – innovative Kooperationen forcieren

Als exportorientiertes Industriebundesland steht Oberösterreich im internationalen Wettbewerb und in starker Konkurrenz zu anderen Regionen. Weltweite Verflechtungen bedingen eine hohe Anpassungsfähigkeit der Wirtschaft. Das Vorhandensein und die Qualifikation von Fachkräften in der Arbeitsmarktregion sind zentrale Assets im Standortwettbewerb. Auf Basis der strategischen Forschungs- und Wirtschaftsprogramme werden Stärkefelder mit besonderer standortstrategischer Relevanz definiert. Im Hinblick auf die Absicherung zukünftiger Wertschöpfungsketten am Standort gilt diesem Bereichen besonderes Augenmerk im Hinblick auf die Sicherstellung des Fachkräftepotenzials.

Stärkefelder bearbeiten

In diesem Handlungsfeld wird die Bezugnahme auf bestehende Wirtschaftsprogramme, wie den strate-

gischen Programmen - Innovatives OÖ 2010plus und Regio 13, und auf zukünftige relevante strategische Programme des Landes OÖ sicher gestellt. Im Hinblick auf die neue EU Programmperiode 2014 – 2020 sollen noch engere Synergien zwischen den wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Rahmenprogramm und Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 sichergestellt werden, um Wachstumshemmnisse und betriebliche Ausweichstrategien durch einen möglichen Fachkräftengpass in Stärkefeldern bestmöglich zu vermeiden. Insgesamt ist die Steigerung der Standortattraktivität auch für internationale Fach- bzw. Schlüsselkräfte und deren Familie (vom Kindergartenangebot bis hin zu Studienangeboten – Bsp. Studienangebote auch in Englisch) in Oberösterreich ein zentrales Thema, in dem zukünftig verstärkt Aktivitäten gesetzt werden. Das Bewusstsein für eine internationale Ausrichtung ist für den stark exportorientierten Standort OÖ sehr

bedeutend. Das Thema qualifizierte Zuwanderung wird in einem Abschnitt in der Säule B - Fachkräfteprogramm behandelt, da es hohe Arbeitsmarktrelevanz hat.

Cluster und Branchennetzwerke gezielt nutzen

Im Rahmen der clusterorientierten Wirtschafts- und Technologiepolitik haben sich in Oberösterreich leistungsfähige Kooperationsplattformen entwickelt, die in Summe einen nicht unwesentlichen Teil der international wettbewerbsorientierten Wirtschaftssektoren umfassen und mittlerweile als europäische Good-Practice Beispiele im Bereich der Clusterpolitik gelten. In den ca. 2.300 Unternehmen, die derzeit in den 8 Branchenclustern und 4 Netzwerken organisiert sind, stehen ca. 280.000 Menschen in Beschäftigung. Die Initiativen werden von der Clusterland OÖ (6 Cluster und 3 Netzwerke), WKOÖ (1 Cluster), Energiesparverband OÖ (1 Cluster) und dem Verein Netzwerk Logistik (1 Netzwerk) getragen. Zukünftig wird es strategisch gesehen wichtig sein, diese Strukturen hinsichtlich der Entwicklung von Fachkräfteprogrammen noch stärker bei arbeitsmarktpolitischen Planungen und Entwicklungen einzubeziehen. Seitens der Clusterland OÖ laufen zum Beispiel drei konkrete Initiativen in wichtigen Stärkefeldern Oberösterreichs (Mechatronik und Kunststoff), die in vielen Aspekten auch das Thema Fachkräftesicherung zum Inhalt haben:

>> In den Initiativen Mechatronik-Standort OÖ und Kunststoff-Standort OÖ kristallisiert sich der steigende Bedarf an TechnikerInnen in allen Bildungsebenen immer mehr als Schlüsselthema heraus. Die Verlinkung der Systeme Schule-Weiterbildung- Wirtschaft ist eines der Schlüsselthemen. Auch das Coaching von LehrerInnen im Hinblick auf die Heranführung der SchülerInnen in technische Berufe wird forciert. Die Begeisterung für Kunststoff und Mechatronik zu wecken, ist ein längerfristiges Hauptziel der Initiativen.

>> Die Fachkräftethematik steht auch bei den Aktivitäten im Netzwerk Humanressourcen hoch im Kurs. Von der Lehre bis zur HTL spüren Unternehmen den Fachkräftemangel vor allem im technischen Bereich und reagieren zum Teil schon durch eigene Initiativen, zum Beispiel durch die Einrichtung von eigenen Werkstätten und Forcierung von Weiterbildung. Die Steigerung der betrieblichen Handlungskompetenz im Hinblick auf Personalmanagement wird gezielt vom Netzwerk unterstützt. Im Fokus der regionalen und branchenbezogene Kooperationen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit stehen vor allem KMUs.

Handlungsfeld – Förderung der Technikorientierung auf allen Qualifikationsebenen

Die Bedeutung von MINT-Fachrichtungen auf allen Qualifikationsebenen steht in Oberösterreich außer Frage. Schon heute zeichnet sich ab, dass Fachkräfte in MINT-Berufen verstärkt gesucht werden und Mangerscheinungen auftreten. Die Erhöhung von Berufsabschlüssen in technisch-orientierten Berufsfeldern entlang der beruflichen Ausbildungskette ist strategisch anzustreben.

Als Querschnittsthema hat die MINT-Orientierung vor allem in den Handlungsfeldern Berufsorientierung und Berufsinformation und Erhöhung des Anteils von Mädchen und Frauen in technisch-orientierten Berufen

in den Säulen A und B des strategischen Programms hohe Relevanz. Unternehmen und Branchennetzwerken kommt hier eine sehr wichtige aktivierende und unterstützende Rolle zu. Die hohe Bereitschaft vieler Betriebe, bei den zahlreichen Technikinitiativen aktiv mitzuwirken, dokumentiert die Relevanz der Thematik. Die Bereitstellung außerschulischer Informations- und Bildungsangebote und die möglichst frühzeitige Einbindung von Schülerinnen und Schülern in Veranstaltungen und Initiativen spielen eine wichtige Rolle. Derzeit gibt es in Oberösterreich 49 Technikinitiativen, die auf mehreren Ebenen das Thema bearbeiten. Die bessere

Abstimmung und Koordination der vielen Einzelinitiativen, die inhaltliche Fokussierung auf die Bedarfe der Wirtschaft und nachhaltige Ansätze und Einbeziehung von Eltern sind hier wichtige Herausforderungen.

Hoher Stellenwert der HTL-Ausbildung

In Relation zur Bedeutung des industriellen Sektors in Oberösterreich ist die Quantität der HTL-Ausbildungsplätze regional und branchenspezifisch nicht ausreichend. Die Wirtschaft könnte mehr AbsolventInnen aufnehmen als jährlich eine HTL-Ausbildung abschließen. Im OECD-Vergleich ist die Ausprägung von High-tech Jobs in OÖ im unteren Feld angesiedelt. (OECD) Aufgrund der unterschiedlichen Kategorisierung der Ausbildungen in Europa ist diese Einschätzung jedoch mit Vorsicht zu betrachten, da ein

HTL-Abschluss durchaus tertiären Charakter aufweist, wenn man die nationalen Qualifikationsrahmen im europäischen Vergleich differenzierter betrachtet. (IBW)

Gemäß einer aktuellen Umfrage der IVOÖ besteht quantitativ der höchste Bedarf im technischen Sektor im Bereich der dualen Ausbildung bzw. Ausbildung auf HTL-Niveau. Die hohe Qualität und Bedeutung der in den HTLs vermittelten technischen Hard-skills wird auch seitens der Unternehmen in den Bezirkswerkshops oftmals angeführt. Der allgemeine Trend zu Höherqualifizierung hat die Anzahl jener HTL-AbsolventInnen, die weiterführend eine Universität oder FH besuchen, stark erhöht. Dies führt zu einem Rückgang der verfügbaren AbsolventInnen, die nach dem HTL-Abschluss in den Arbeitsmarkt eintreten.

Handlungsfeld – alternative Ansätze zur Fachkräftegewinnung forcieren und bedarfsgerecht qualifizieren

Alternative Zielgruppen als Fachkräftepotenzial zu gewinnen hat gesellschaftspolitisch große Wirkung. Die Veränderung der Arbeitskräftestruktur bedingt betriebliche Anpassung an geänderte Marktbedingungen seitens der Angebotsseite. Als Zielformulierung wird das Schlagwort „alternative Besetzungsstrategien“ deshalb bewusst gewählt. Leistungsschwächere Jugendliche, MigrantInnen, Frauen, Ältere und Personen mit gesundheitlichen Vermittlungshemmnissen bilden in allen Arbeitsmarktszenarien ein wichtiges Potenzial für den Stellenmarkt. Diese Zielgruppen gewinnen an Bedeutung und bedingen für Unternehmen auch zum Teil andere Herangehensweisen und mehr Offenheit. Aufgrund der Knappheit an qualifizierten jungen Arbeitskräften, denen das primäre Augenmerk im Recruiting noch immer gilt, wird die ureigenste Motivation von Unternehmen „die besten MitarbeiterInnen“ für sich zu gewinnen in Frage gestellt. Schon jetzt können auch höchst attraktive Leitbetriebe nicht mehr aus dem Vollen schöpfen. Die Herausforderung besteht in weiterer Folge vermehrt darin, bestimmte Stellenprofile, Qualifikationsforderungen und Bewerbungsverfahren so interessant gestalten, dass diese für alternative Potenzialgruppen wie MigrantInnen, Ältere oder Frauen keinen

Ausschlusscharakter darstellen. Die Fokussierung auf vorhandene Zielgruppen vor Ort ist ebenso bedeutsam.

In diesem Kontext sollte auch der Migrationschwerpunkt im dualen System stärker in Betracht gezogen werden. Zahlen von Statistik Austria belegen die niedrige Relevanz des dualen Systems für MigrantInnen. Nur ca. 4,7 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund finden sich im Berufsschulsystem, die faktische Zahl wird noch niedriger geschätzt. (Anmerkung: Österreichische Schulstatistik: PTS = 23.2 % Berufsschule = 8.8 % Anteil – 2009/2010 nicht deutsche Muttersprache). In der AHS ist Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund höher als in der Berufsschule. Dieser Umstand ist auf das doppelte Auswahlssystem in der dualen Ausbildung zurückzuführen (Schulkriterium und Dienstgeberauswahl). Die Stärkung der Diversity-Orientierung von Lehrberechtigten bzw. AusbilderInnen ist ein wichtiger Ansatz, um die Hemmschwellen in der dualen Ausbildung für MigrantInnen zu senken.

Die Zielgruppe von Menschen mit gesundheitlichen oder sonstigen Vermittlungshemmnissen werden explizit als Potenzialgruppe seitens der Wirtschaft

wahrgenommen. Hier liegt das Augenmerk auf arbeitsmarktferne Personengruppen (Langzeitarbeitslose, MindestsicherungsempfängerInnen) mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen. Insgesamt wird es wichtig sein, Programme und Förderungen noch besser auf diese Zielgruppen und Unternehmen abzustimmen.

Es gibt Zielgruppen, bei denen klassische arbeitsmarktpolitische Instrumente nicht sofort wirksam werden. Dies gilt zum Beispiel für MindestsicherungsempfängerInnen (Menschen, die bereits länger aus dem Arbeitsprozess ausgeschlossen sind) und auch für Jugendliche mit Defiziten. Da auch die Nachfrage nach Fachkräften in niederschweligen Bereichen gegeben ist, dürfen diese Zielgruppen aus gesamthafter Sicht neben den Hauptzielgruppen nicht außer Acht gelassen werden. Arbeitsmarktpolitik kann diesbezüglich bestmöglich bei der Hebung und Qualifizierung des bestehenden Potenzials unterstützen. Die Entwicklung des endogenen Potenzials hat Priorität. Alternativ gilt es, zudem gezielt Fachkräfte aus dem Ausland zu werben. Qualifizierte Zuwanderung bedarf einer strategischen Herangehensweise und auch interkultureller Kompetenz, die es zu entwickeln bzw. auszubauen gilt. Im Hinblick auf die Forcierung alternativer Besetzungsstrategien wird der unmittelbar Bezug zu den Hauptzielgruppen in den Säulen A und B hergestellt.

Eine schlüssige Strategie muss gesamthaft das bestmögliche Matching von Angebot und Nachfrage sicherstellen. In sämtlichen arbeitsmarktpolitischen Strategien wird der Fokus auf diese Zielgruppen gelenkt.

Zuwanderung

Qualifizierte Zuwanderung ist ein Hebel, den es zur langfristigen Sicherstellung der verfügbaren Fachkräfte braucht. Im engeren Sinne geht es primär um die Hebung der Standortattraktivität im internationalen Kontext, um Oberösterreich als Arbeitsort für Top-Arbeitskräfte attraktiv zu präsentieren. Neben der strategische Ausrichtung des Bildungssystems und Arbeitsmarktpolitik gilt es, Fachkräfte, sofern diese auf den regionalen Teilarbeitsmärkten nicht vorhanden sind, aus dem Ausland zu gewinnen. Das System der Rot-Weiß-Rot Card bietet das Regelsystem dafür. 60 Prozent des Kontingents sind für die Anwerbung von Schlüsselkräften reserviert. Bestimmte Fachqualifikationen, die seitens des AMS-Stellensystems erfasst werden und mit einer niedrigen Stellenandrangziffer bewertet werden, fließen in das System ein. Um bedarfsorientierte Aussagen zur regionalen Situation treffen zu können, ist die möglichst hohe Transparenz am Stellenmarkt erforderlich.

Handlungsfeld – Berufs-/Weiterbildungsinformation und Fachkräftemarketing

Die persönliche Berufswahlentscheidung ist vom persönlichen Erfahrungshintergrund abhängig. Oft führt erst die Frustration über die Nicht-Verwertbarkeit einer Ausbildung zu einer Alternativentscheidung. Informationsgrundlagen zu Ausbildungswegen, gesuchten Qualifikationen und Berufen mit Zukunftsperspektiven werden über verschiedenste Kanäle zur Verfügung gestellt. Der Wettbewerb um die Fachkräfte erzeugt zusätzlich entsprechende Informationsangebote, vor allem zur Imagebildung von Branchen oder Berufen. Die Professionalisierung und Standardisierung von betrieblichen Aktivitäten wie die Beteiligung an Schulprojekten, das

Ermöglichen von Schnuppertagen oder Praktika, die Beteiligung an Berufsinformationsmessen erlangen zukünftig einen noch höheren Stellenwert, werden sogar unverzichtbar. Gleichzeitig werden die potenziellen Zielgruppen zukünftig breiter gesehen und aktiver beworben, dies bedingt auch Änderungen in der Herangehensweise im Fachkräftemarketing und in der Berufsinformation. Die Bedeutung des Fachkräftemarketings im Sinne eines umfassenden Employer brandings wird zunehmen. Neben einzelbetrieblichen Initiativen werden vor allem bei KMUs verstärkt branchenbezogene oder regionsbezogene kooperative Aktivitäten gesetzt werden.

Vorschläge für umsetzungsorientierte Aktivitäten der Netzwerkpartner

- >> Förderung für berufsbezogene Vorbereitungskurse zur außerordentlichen Lehrabschlussprüfung am WIFI
- >> Verstärkte Nutzung neuer Kommunikationskanäle wie Internet und soziale Netzwerke
- >> Aktionslogo „Lern was gscheit’s – Der Handel“
- >> Junior Sales Champion (Verkaufswettbewerb)
- >> Kinowerbung mittels Einzelhandelskaufmann-/frau Spot
- >> Infofolder „Lehrberufe im Handel“
- >> Iron Star
- >> Lehrberufe werden in Filmen vorgestellt (11 Stück in Planung)
- >> Entwicklung einer Lehrlingskarte für Lehrlinge im Tourismus (Vorteile wie Einkaufscard)
- >> Informationskampagne an den Hauptschulen („Get a job“) – Information für LehrerInnen, SchülerInnen und Eltern über Tourismusausbildung

Zunehmende Bedeutung erlangen auch Information und Beratung zu beruflichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. In Branchen oder Betrieben, in denen die Weiterbildungsbeteiligung bzw. Ausbildungsbereitschaft niedriger als im Durchschnitt liegt, besteht besonderes Aktivierungspotenzial. Gerade bei Klein- und Mittelbetrieben ist aufgrund der knappen Ressourcen im Bereich der strategischen Personalentwicklung die Weiterbildungsbereitschaft geringer ausgeprägt als bei Großbetrieben. Auch der bessere Zugang zu Aus- und Weiterbildung für gering qualifizierten Beschäftigten erlangt zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit höhere Bedeutung, ebenso wie die Hebung der Qualifizierungsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen. Die Rolle der Arbeitsmarkt-

politik liegt hier in der Bereitstellung möglichst bedarfsgerechter Zugänge und Fördermöglichkeiten, um die Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen und ArbeitnehmerInnen aktiv zu unterstützen.

Duales System – Herausforderungen und hohe Konzentration

Die Anzahl der Ausbildungsbetriebe ist seit Jahren rückläufig. Die Ursachen dafür sind aus Sicht der WKOÖ in der strategischen Dimension mitzudenken. Das Berufsausbildungssystem ist in einer permanenten Umbruchsituation. Branchen mit traditionell hoher Ausbildungsbereitschaft brechen weg, strukturelle Veränderungen in der Berufsausbildung sind auch durch die Verbreitung von Ketten- oder Franchise-Systemen bedingt. Ebenso entstehen neue Branchen, die bislang über keine Ausbildungsschienen verfügen. Es wird strategisch zunehmend wichtig, Branchen ohne Ausbildungstradition für die betriebliche Berufsausbildung zu begeistern und zu motivieren, die Ausbildungstätigkeit aufzunehmen. Derzeit besteht immer noch eine hohe Konzentration in der dualen Ausbildung. Ein Drittel der Lehrlinge findet sich in drei Lehrberufen wieder. Am Beispiel der Handelslehrplätze, die addiert insgesamt ein Fünftel der gesamten Ausbildungsplätze ausmachen, sorgt allein der Marktanteil für hohe Bekanntheit und somit für hohe Segregation. Sozial- und Gesundheitsberufe werden in vielen Studien als Branchen mit zukünftig größtem Bedarf gesehen. Hier besteht auch zukünftig Potenzial für die Etablierung neuer Lehrberufe. (Bsp. Modell zur Lehrausbildung in der Altenbetreuung nach dem Modell der Schweiz)

Jugendliche lassen sich zum Beispiel für Ausbildungen in den Sozialberufen beim AMS vormerken und würden auch eintreten. Das AMS ist jedoch für Grundausbildung im Sozial- und Gesundheitsbereich nicht verantwortlich. Die massiven Kostenaufwände wären überproportional, daher ist allgemein die Gesundheitsausbildung auf AMS-Kosten nicht möglich. Eine finanziell abgesicherte Ausbildung etwa ähnlich einer dualen Ausbildung wäre eine zukünftige Option. Die Bedarfe der ArbeitgeberInnen und Bedürfnisse der InteressentInnen müssten abgeglichen werden, sonst fällt die Wahl aufgrund der mangelnden finanziellen Absicherung während der Ausbildungszeit auf Alternativen.

Handlungsfeld – branchenspezifische Qualifizierung - Förderung der Kompetenzentwicklung durch lebensbegleitendes Lernen

Die Bereitstellung von branchenspezifischen Qualifizierungsangeboten, mit denen der zunehmende Bedarf an bislang nicht vermittelten Qualifikationen gedeckt werden kann, ist ein zentraler Hebel zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens und der Steigerung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte und Unternehmen. Durch die verbesserte Verfügbarkeit von Entscheidungsgrundlagen erfolgt auch die Erhöhung der Treffsicherheit der Angebote. Standort- und forschungspolitische Stärkefelder sollten besondere Relevanz haben und strategische Berücksichtigung finden.

Strategische Verbindungslinien und neue kooperative Ansätze ermöglichen der oberösterreichischen Wirtschaft im Sinne einer unternehmensbezogenen Governance-Grundhaltung innovative Wege im Hinblick auf Fachkräftesicherung zu beschreiten. Branchenbezogene Erfolgsmodelle in der Cluster-Entwicklung belegen dieses Potenzial. Im Hinblick auf gemeinsame Aus- und Weiterbildungsplanung und -umsetzung kann auf diese Stärken zukünftig noch intensiver aufgebaut werden. Neue Arten von Betriebskooperationen zur Fachkräftegewinnung, Fachkräftebindung und Fachkräfteentwicklung werden entstehen. Im Zuge der steigenden Anforderungen, die vor allem durch die zunehmende Komplexität und Dienstleistungsorientierung im technischen Sektor bedingt sind, kommt dem Faktor Qualifikation besondere Bedeutung zu. Regionale (z.B. Qualifizierungsverbände) und branchenbezogene (z.B. Ökojob-Programm) Modelle sind ebenso verstärkt zu entwickeln wie individuelle, auf die spezifischen Bedürfnisse von Betrieben maßgeschneiderte modulare Qualifizierungsangebote. Die steigende Mobilität und Flexibilität am Arbeitsmarkt erfordert ebenfalls die Erhöhung der Durchlässigkeit auf allen Ebenen. Die Forcierung regionaler und branchenspezifischer Qualifizierungsnetzwerke und der Ausbau bedarfsorientierter Unterstützungsangebote können hier richtungsweisend sein.

Derzeit erfolgt bereits die permanente Individualisierung der Bildungspläne beim AMS. Der Bildungsbedarf seitens der Unternehmen wird bestmöglich abgebildet. Im Idealfall wird der Bildungsplan zwischen Unternehmen und Auszubildenden abgestimmt. Für die syste-

matische, quantitativ umfassendere Entwicklung von Bildungsangeboten, die sich ausschließlich am Markt orientieren, gilt es, den Bedarf möglichst systematisch zu erfassen. Das AMS generiert Information hier primär aus der Meldung der offenen Stellen. Wird eine kritische Größe erreicht, besteht die Möglichkeit der Bedarfsabdeckung durch Kurse in größeren Gruppen.

Vorschläge für umsetzungsorientierte Aktivitäten der Netzwerkpartner

- >> Fachkräfte- und Qualifizierungserfordernisse berücksichtigen
- >> Bezug zum regionalen Bedarf und somit zu Säule D
- >> Zahlen, Daten, Trends als Entscheidungsgrundlage bereitstellen
- >> Qualifizierungsverbände einrichten
- >> Förderung des vorerst 2-jährigen Masterlehrgangs Gewerbe/Handwerk
- >> Öffentliche Unterstützung der exzellenten maßgeschneiderten Ausbildung in der Bauakademie BWZ OÖ
- >> Unterstützung von Programmen für Quereinsteiger: Angehende BetriebsübernehmerInnen, die z.B. ein BWL-Studium absolviert haben, sollen den fachlich-theoretischen und fachlich-praktischen Teil eines Handwerks in einem Ausbildungsjahr bis zur Meisterreife erlernen.
- >> Train-the-trainer Angebote
- >> Ausbildungsschwerpunkt „Finanz- und Risikomanagement – FiRi“ in den Handelsakademien – bevorzugte Feriapraxisplätze für SchülerInnen
- >> Branchenbezogene Implacement-Stiftung für Lenkerberufe einrichten
- >> Förderung für C/D-95 Weiterbildung
- >> Kooperationspartner im Ausland suchen (Betriebsentsendungen, Ausbildungskooperationen)

Handlungsfeld – Bedarfsorientierte Ausrichtung der betrieblichen und schulischen Berufsausbildung

Die attraktive Gestaltung der betrieblichen dualen Berufsausbildung und die bedarfsorientierte Ausrichtung der schulischen Berufsausbildung nach Branchen und Regionen sind zentrale Schlüsselemente zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftenachwuchses. Durch die Erhöhung der Arbeitsmarktrelevanz der Systeme wird die engere Koppelung der Ausbildungsinhalte an die zukünftigen Bedarfe der Branchen in den Regionen sicher gestellt. Zu dieser Thematik wird in Säule A – Ausbildungsgarantie ausführlich Bezug genommen, da im Hinblick auf den Rückgang des quantitativen Potenzials bei den Jugendlichen die Entscheidungswege an den Übergängen Schule-Beruf und die Verwertbarkeit von Berufsausbildung vermehrt in den Fokus der arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen rücken.

Stellenwert der dualen Ausbildung erhöhen

Die duale betriebliche Ausbildung hat in Oberösterreich besonderen Stellenwert. Entlang der industriellen Wertschöpfungskette bilden Lehrlinge auch zahlenmäßig ein beachtliches Fachkräftepotenzial. Die Attraktivierung und Stärkung der Zukunftsfähigkeit und Durchlässigkeit der dualen Ausbildung ist ein erklärtes strategisches Ziel der Wirtschaft. Oberösterreich schneidet bei der Entwicklung und Einführung innovativer Ansätze im Bundesvergleich sehr gut ab. Beispiele wie der sozialpartnerschaftliche Firmenausbildungsverbund, der höchste Anteil bei Lehre mit Matura und Pilotmodelle wie „Du kannst was“ belegen die Innovationskraft der oberösterreichischen AkteurInnen in der dualen Berufsausbildung. Diese Qualitäten gilt es im strategischen Programm Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 zur Entwicklung neuer zukunftsweisender Modelle gezielt zu nutzen.

Kombination Matura und Lehre forcieren

Ein zusätzliches Potenzial an Fachkräften für die Wirtschaft ist durch die stärkere Einbeziehung der Kombi-

nation Matura und Lehre in strategische Überlegungen vorhanden. Wie bereits erwähnt, ist Oberösterreich beim Angebot von Lehre mit Matura im Bundesländervergleich mit hohem Vorsprung führend. Es sollte gezielt die Kombination Matura und Lehre (Bsp. AHS-Matura) zukünftig systematisiert und ausgebaut werden. Hier gibt es besonders für Handwerksberufe noch Möglichkeiten. Die Ausweitung des Angebotes wäre auch für Betriebe attraktiv. Insgesamt werden die Anforderungen in den Unternehmen nach oben geschraubt, somit muss das Potenzial mitgehoben werden. Um strategisch Fachkräftestellen besetzen zu können, muss zum Beispiel das AHS-Potenzial gesamthaft mitgedacht werden. Die intelligente Verknüpfung dieser Kombination mit Berufsberatung an den Übergängen wäre ein richtungsweisender Weg. Seitens des AMS wird die Initiative „Cap future“ als innovativer Ansatz genannt. Diese private Initiative bietet interessierten SchülerInnen der AHS-Oberstufe die Möglichkeit, den schulbegleitenden Mechatronik-Lehrabschluss in der AHS-Oberstufe im Rahmen einer ergänzenden theoretischen und praktischen Ausbildung während des Schuljahres und in den ersten Ferienwochen zu absolvieren. Das Programm bietet auch Trainingsmodule für Sozialkompetenz und ist eine private Initiative einer Firmenstiftung unterstützt durch ein ehrenamtliches System. Dieser innovative Ansatz könnte systematisiert und standardisiert werden.

Förderung der technisch-orientierten Berufsausbildung

Sämtliche aktuelle Studien und Analysen belegen den steigenden Stellenwert und zunehmenden Bedarf technischer Berufsausbildungen entlang aller Qualifikationsstufen. Qualitative und quantitative Aspekte sind hinsichtlich der bedarfsorientierten Ausrichtung des schulischen Berufsausbildungsangebotes auch in der regionalen Dimension zu berücksichtigen. Aus strategischer Sicht ist die arbeitsmarktpolitische Perspektive im Hinblick auf die Verwertbarkeit von beruflicher Bildung zu verankern.

Förderung der technisch-orientierten Studienrichtungen an den FHs und Universitäten



Qualitative und quantitative Aspekte sind hinsichtlich der bedarfsorientierten Ausrichtung des regionalen Studienangebotes zu berücksichtigen. Im Vergleich sind technische Qualifikationen auf allen Niveaus eher knapp als nicht-technische Qualifikationen. Rekrutierungsschwierigkeiten bei Graduierten zeigen sich bezüglich Wirtschaftsstudien deutlich seltener als bei Technikstudien. (IBW, 2011)

Die Erhöhung der AbsolventInnen in technisch-orientierten Studien ist erklärtes strategisches Bildungsziel in Oberösterreich. Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive ist diese Ausrichtung äußerst wertvoll. Durch die Bereitstellung von Informationsgrundlagen und bewusstseinsbildende Aktivitäten vor allem im Bereich der Berufsinformation werden auch zukünftig alle Bestrebungen, die zur Erhöhung der Eintritte in für die oberösterreichische Wirtschaft wichtige Schlüsselstudien beitragen, seitens der AkteurInnen der Arbeitsmarktpolitik unterstützt.

Regionaler Fachkräftebedarf - Blick in die Bezirke – Herausforderungen und Handlungsfelder – die regionale Dimension

Regionale Fachkräftesicherung erfordert ein umfassendes Zusammenwirken der AkteurlInnen vor Ort. Die Qualität des regionalen Netzwerkes macht den Unterschied und den Vorteil des Handelns aus. Im Flächenbundeslandes Oberösterreich liegt eine zentrale Herausforderung im innerregionalen Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte, dem sich die Regionen aktiv stellen und regionale Lösungsansätze entwickeln müssen. Die Sogkraft des industriell stark entwickelten Zentralraumes steht diametral zu der spezialisierten, wettbewerbsfähigen klein- und mittelbetrieblich strukturierten Unternehmenslandschaft in den ländlichen Räumen. Periphere und suburbane Regionen mit sehr hohen PendlerInnenanteilen setzen den Fokus verstärkt auf Strategien zur Attraktivierung der Arbeit vor Ort. In vielen Regionen wird die Gruppe der PendlerInnen somit als eine Hauptpotenzialgruppe aus regionaler Sicht gesehen. Auch die Betriebe in den Zentralräumen spüren, dass sich die Regionen vermehrt dem Wettbewerb stellen und Initiativen zum regionalen Arbeitskräftemarketing forcieren. Die Rückgewinnung für die regionalen Arbeitsmärkte hat hohe Priorität in der regionalen Agenda. Attraktive Arbeitsplätze vor Ort sind ein wesentlicher Baustein zur Absicherung der Lebensqualität in ländlichen Räumen.

Im Bewusstsein der demografischen Situation und der Herausforderungen der ländlichen Räume insgesamt treten die Hauptzielgruppen der Strategie Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 in den Regionen als zusätzliches Potenzial stärker in den Vordergrund. Die Stärkung der Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen wird vielfach aufgrund der wahrgenommenen sinkenden Ausbildungsreife als zentrale zukünftige Aufgabe gesehen. Neben den Jugendlichen werden vor allem Frauen im Hinblick auf die Vereinbarkeitsthematik und dem nicht ausgeschöpften Potenzial in technischen Berufen und auch Ältere im Hinblick auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in den Regionen als Arbeitskräftereserve mit dem größten Entwicklungspotenzial genannt.



Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht kommt regionalen Rahmenbedingungen, vor allem der weichen Standortfaktoren wie Schaffen von attraktiven Wohn-, Weiterbildungs-, Kultur- und Freizeitangeboten, zukünftig noch stärkere Bedeutung zu. Die funktionelle Ausrichtung und stärkere Kooperationsbereitschaft der Gemeinden im Hinblick auf die Erhöhung der Standortattraktivität schaffen Grundvoraussetzungen für die Attraktivierung arbeitsmarktpolitischer Potenzialgruppen. In Fragen der Integration und der Vereinbarkeit Familie-Beruf können Gemeinden viele Akzente in ihrem Handlungsspielraum setzen.

Handlungsfeld - Neue Arten von Unternehmenskooperationen und Zusammenarbeit Schule-Wirtschaft forcieren

Kooperation ist der Schlüssel - Insgesamt wird Kooperationen auch auf betrieblicher Ebene zukünftig größerer Stellenwert beigemessen. Vor allem bei KMUs werden in mehrfacher Hinsicht Kooperationspotenziale geortet, die über die gemeinsame Qualifizierung von MitarbeiterInnen hinausgehen:

- >> Stärkung der Arbeitgeberattraktivität in der Region (kooperatives Employer branding)
- >> Bewusstsein für Arbeitsmöglichkeiten vor Ort schaffen
- >> gemeinsame Angebote im Verbund für Lehrlinge zur Attraktivierung der Lehre
- >> Betriebsübergreifende Maßnahmen für die Beschäftigungsfähigkeit älterer MitarbeiterInnen
- >> Vereinbarkeit Familie-Beruf (z.B. betriebsübergreifende Kinderbetreuung)

Eine gute Kooperationsbasis von regionalen Leitbetrieben und KMUs ist insgesamt von Vorteil, um die regionale Perspektive insgesamt zu stärken. Die Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft wird in unterschiedlicher Intensität betrieben und bekommt in den Regionen stärkere Relevanz. Bezogen auf regionale Berufsinformation wird vor allem das Nicht-Erreichen der Eltern als Bezugspersonen der SchülerInnen, die mitunter starken Einfluss auf die Berufsentscheidung einüben, als problematisch gesehen.

Handlungsfeld – regionale Qualifizierungsbedarfsplanung und dezentrale Angebote

Bedarfsgerechte Ausbildungsmöglichkeiten in den Regionen und die Forcierung regionaler Qualifizierungsangebote erhöhen den Zugang zu lebensbegleitendem Lernen in den Regionen. Zum Teil wäre die Bereitschaft zu Weiterbildung gegeben, dennoch existieren Schwellen zur tatsächlichen Teilnahme im Hinblick auf mangelnde Erreichbarkeit oder durch das nicht vorhandene Angebot in der jeweiligen Region. Die Zentralisierung von Ausbildungszweigen hat Auswirkungen auf periphere Regionen. Mobilere Systeme für Qualifizierung durch Nutzung moderner Infrastruktur werden als Lösungsansätze genannt. Pendeln die Auszubildenden

bereits zur beruflichen Erstausbildung aus, werden auch zum überwiegenden Teil die ersten beruflichen Weichen gestellt. Auf der anderen Seite gibt es auch viele Beispiele in Bezirken mit einer gut ausgebauten Infrastruktur im Bereich der höheren Schulen auf der Angebotsseite, jedoch kaum bildungsadäquaten Arbeitsmöglichkeiten vor Ort auf der Nachfrageseite. Diese regionale Inkompatibilität ist ein Faktor, der nur langfristig durch die bestmögliche Abstimmung der Ausbildungsinhalte auf die regionalen Bedarfe und die Kooperation Schule-Wirtschaft abzufedern ist.

Handlungsfeld – Standortentwicklung - aktive Gestaltung der Rahmenbedingungen und Standortfaktoren

Regionale Standortentwicklung und Regionalentwicklung sind bewährte Modelle zur Stärkung der Funktionalität der Räume in Oberösterreich. Aktive Standortentwicklung geht auf regionale Bedürfnisse (Ballungsraum, ländlicher Raum, suburbaner Raum) und regionale Unternehmensstruktur (Leitbranchen, Zukunftsfelder, KMU-Struktur) ein. Seitens der WKOÖ wird betont, dass der Fokus nicht von der regionalen Betriebsstruktur in Oberösterreich weggelenkt wird. 1000 Betriebe beschäftigen 25 Prozent der ArbeitnehmerInnen – 10.000 Betriebe mit KMU-Charakter beschäftigen 75 Prozent der ArbeitnehmerInnen. Es herrscht eine hohe Ausbildungsintensität in Gewerbe und Handwerk (54 %). Die Attraktivität des Arbeitsgebers in der Region spielt im Wettbewerb um zukünftige Fachkräfte eine wichtige Rolle, hier sind besonders die KMUs in einer schwierigen Position.

Auch im Hinblick auf die Wertschöpfung sind folgende Aspekte zu berücksichtigen: In Phasen der Konjunkturerinbrüche haben klassische KMUs MitarbeiterInnen durch die Krise getragen, während die Industrie zum Teil flexibilisiert hat. Im Hinblick auf die Gesamtentwicklung ist grundsätzlich festzustellen: FacharbeiterInnen von morgen sind BetriebsübernehmerInnen von übermorgen – ohne dieses Potenzial gehen auch potenzielle zukünftige ArbeitgeberInnen ab. Diese Kurve geht derzeit runter. Im Hinblick auf flächendeckende regionale Strukturen

sollte dieser Aspekt nicht außer Acht gelassen werden. *Vorschläge für umsetzungsorientierte Aktivitäten der Netzwerkpartner*

- >> Regionale Fachkräfte- und Qualifikationserfordernisse berücksichtigen
- >> Weiterbildungsangebot in den Regionen durch Fernlehre stärken
- >> Kompetenzfelder der Regionen noch besser am Bedarf ausbilden (z.B. Raum Perg für Kunststofftechnik - Raum Schärding für Landmaschinentechnik)
- >> wanderungsgerechte Infrastrukturplanung
- >> Behandlung regionaler Herausforderungen in den Regionen (regionaler Beschäftigungspakt)
- >> Umsetzungsvermögen für regionale Pakte (finanziell und rechtlich) und verbindliche Partnerschaftsstruktur
- >> Zusammenschau öffentlicher, privater und Non-Profit Arbeitsmarkt als Orientierungsrahmen
- >> regionale Kooperationskultur erhöhen
- >> Bezirksgrenzen überschreitende Vermittlung des AMS forcieren



Dimension der oberösterreichischen Stärkefelder

Den innovativen Wirtschaftsstandort OÖ weiterzuentwickeln ist eines der Hauptanliegen der Landespolitik. Aktive Wirtschaftsförderung sowie die Schaffung und der Erhalt von Arbeitsplätzen haben hohe Priorität. Das zentrale Instrument zur Entwicklung des Erwerbspotenzials ist der Pakt für Arbeit und Qualifizierung. Mit dem arbeitsmarktpolitischen Rahmenprogramm Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 wird die Anbindung der aktiven Arbeitsmarktpolitik des Landes OÖ mit den formulierten wirtschafts- und forschungspolitischen Schwerpunkten angestrebt. Das Zusammenspiel von Standort-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik trägt so zur nachhaltigen Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit in OÖ bei.

Die Verknüpfung von Standortentwicklung, Wirtschaftspolitik und Arbeitsmarktpolitik ist ein zentrales Element zur Förderung von Beschäftigung in Oberösterreich.

Die Basis dafür bietet in OÖ das Strategische Wirtschafts- und Forschungsprogramm Innovatives Oberösterreich 2010 plus. Mit der Anbindung von Arbeitsplatz OÖ 2020 an dieses Programm hinsichtlich der Definition von standortstrategischen Qualifikationen und die Ausrichtung auf wirtschaftspolitische Stärkefelder folgt das Land OÖ der Empfehlung des Rechnungshofberichts zur Arbeitsmarktpolitik:

„Die arbeitsmarktpolitischen Ziele sollten klar und transparent formuliert und in das in Arbeit befindliche standortpolitische Konzept des Landes Oberösterreich „Innovatives Oberösterreich 2010plus“ integriert werden.“ (Quelle: Bericht des Rechnungshofes – Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen der Länder Wien und Oberösterreich, Wien 2011)

Um die Position Oberösterreichs als das führende Industrie- und Exportbundesland Österreichs abzusichern, sind gemäß WIFO weitere konsequente Anstrengungen zur Höherentwicklung beruflicher Qualifikationen erforderlich. Der technische und strukturelle Wandel erzwingt generell die Höherentwicklung der Qualifikation der gesamten Erwerbstätigenstruktur, in der es noch Verbesserungspotenziale gibt. Für Oberösterreich besonders relevant ist der Bereich der technisch-

naturwissenschaftlichen Qualifikationen entlang der gesamten beruflichen Ausbildungskette. Die Qualifikationsstrukturen verändern sich rasch, die regionale Weiterbildungsquote bei Kursen für berufliche Zwecke ist die zweithöchste unter den Bundesländern.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und deren potentiellen Effekten auf Innovationskraft und Produktivität wird es für OÖ wichtig sein, durch weitere Initiativen im Hinblick auf standortstrategische Aus- und Weiterbildung zur weiteren positiven Entwicklung beizutragen.

Eine wichtige Rolle im Bereich der Bildungspolitik spielt der weitere Ausbau der Fachhochschulen, die Weiterentwicklung universitärer Strukturen und Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität technisch-naturwissenschaftlicher Berufsbilder bei Jugendlichen. Die Basis für die gute Ausgangssituation bilden die gut entwickelte Forschungslandschaft und die enge Kooperation zwischen Wissenschaft und Wirtschaft.

Im Rahmen des Strategischen Programms OÖ 2010+ sollen jene Forschungsbereiche ausgebaut werden, die als Stärkefelder im nationalen und internationalen Vergleich mit starker Einbindung der Wirtschaft ein exzellentes Umfeld für Spitzenforschung bilden. Insgesamt werden sechs Stärkefelder definiert:

- Mechatronik und Prozessautomatisierung
- Informations- und Kommunikationstechnologie
- Life Sciences
- Innovative Werkstoffe, ressourcenschonende Prozesstechnik und Leichtbau
- Logistik und Unternehmensnetzwerke
- Energieeffizienz, Energiemanagement und Erneuerbare Energien

Bezugnehmend auf Arbeitsplatz OÖ 2020 handelt es sich bei diesen Stärkefeldern um standortstrategische Schlüsselbereiche, deren Weiterentwicklung für die benötigten Kompetenzen des zukünftigen Erwerbspotenzials von Bedeutung ist. Umgekehrt hängt die Wettbewerbsfähigkeit stark vom Angebot an qualifiziertem Personal ab.

Das Themenfeld 2 - Bildung und Karriere - des Strategischen Programm legt den Fokus auf die Verfügbarkeit von hochqualifizierten und motivierten MitarbeiterInnen. Die überdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre und auch die niedrigste Arbeitslosenquote im Bundesländervergleich unterstreichen die hohe Zielorientierung der oö. Arbeitsmarktpolitik. Im Kontext des demografischen Wandels und der Entwicklung des Erwerbspotenzials sind jedoch zusätzliche Anstrengungen im Qualifizierungs- und Weiterbildungsbereich notwendig, um das Ziel der Technologieführerschaft zu erreichen. Exzellente Qualifikationen der Erwerbstätigen sind dafür die zentrale Grundlage. Neben der frühzeitigen Förderung des Interesses für Technik gilt es Talente und Spitzenkräfte zu fördern und die soziale Kompetenz zu stärken.

Zu folgenden Leitsätzen kann die Arbeitsmarktpolitik wichtige Beiträge leisten:

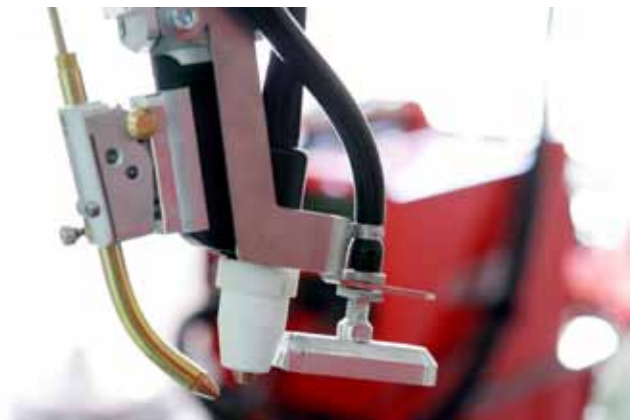
- Hohe fachliche Qualifikation, soziale Kompetenz und berufliche Mobilität aller Arbeitskräfte sind von zentraler Bedeutung für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der oberösterreichischen Wirtschaft.
- Lebensbegleitendes Lernen: verstärkte und auf den Bedarf der Firmen ausgerichtete, altersgerechte Weiterbildungsangebote.
- Das Qualifizierungspotenzial von Frauen muss besser genutzt werden. Familiengerechte und flexible Qualifizierungsprogramme, um den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu ermöglichen, sind zu schaffen. Die Motivation und Förderung von Frauen für technische Berufe muss erhöht werden

(Quelle: Innovatives Oberösterreich 2010 plus, Technologie- und Marketinggesellschaft mbH, 2010)

Arbeitsplatz OÖ 2020 nimmt in den Säulen Bezug darauf. Im Themenfeld 4 – Wirtschafts- und Technologiestandort Oberösterreich – wird die Verknüpfung von Wirtschafts-, Technologie- und Regionalförderung sowie einer aktiven Arbeitsmarktpolitik explizit angeführt. Auch in diesem Themenfeld gibt es Leitsätze, die einen unmittelbaren Bezugsrahmen zu Arbeitsplatz OÖ 2020 bilden:

- Oberösterreichs Position im Bereich der Arbeitsmarktkennzahlen soll im Ranking der Regionen gehalten bzw. weiter verbessert werden.
- Die oberösterreichische Wirtschafts- und Standortförderung im Einklang mit den EU-Regelwerken kreativ weiterentwickeln
- Oberösterreich als eine Musterregion Europas für Innovation durch Kooperation weiterentwickeln.

Auf den PAQ wird in Maßnahme 25 – Instrumente der Wirtschaftsförderung und aktiven Arbeitsmarktpolitik - Bezug genommen. Im Rahmen des jährlichen Paktes für Arbeit und Qualifizierung sollen spezielle Aktivitäten und Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik des Landes Oberösterreich in Abstimmung mit den formulierten wirtschafts- und forschungspolitischen Schwerpunkten des Landes festgelegt und abgewickelt werden. (Innovatives Oberösterreich 2010+)



DIE EUROPÄISCHE Dimension

CEDEFOP – das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung – sagt für den Zeitraum bis 2020 rund 83 Millionen Beschäftigungsmöglichkeiten voraus. Acht Millionen neue Arbeitsplätze (Ausweitungsnachfrage) sowie rund 75 Millionen Arbeitsplätze, die neu zu besetzen sein werden, weil ArbeitnehmerInnen in den Ruhestand treten oder aus dem Erwerbsleben ausscheiden. (Ersatznachfrage). Auf allen Qualifikationsniveaus werden künftig Arbeitsplätze angeboten, die nicht-routinemäßige Aufgaben beinhalten und nicht so leicht im Zuge des technologischen und organisa-

torischen Wandels wegfallen können. Bei den in der Erwerbsbevölkerung vorhandenen Qualifikationsstufen und –niveaus gibt es Unterschiede zwischen den Mitgliedsstaaten. Dies ist auf unterschiedliche Traditionen in der allgemeinen und beruflichen Bildung und die unterschiedliche Qualifikationsnachfrage in den Mitgliedsstaaten zurückzuführen. (Cedefop, 2012) Demografie und Qualifikation bilden für Europa somit zwei zentrale Einflussfaktoren im Hinblick auf die Ausgestaltung der Arbeitsmärkte mit Fokus auf die Europa 2020 Strategie.

Demografie – ein bestimmender Faktor in Europa

Die Wirkungen der Alterung auf Struktur und Dynamik des Erwerbspotentials werden in Europa nach den rezenten Prognosen (EUROPOP2008) durchaus erheblich sein. Schon bis 2030 wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in den EU 27 bei großen regionalen Unterschieden um 19,8 Mio. (-0,3% p.a.) schrumpfen, was – ohne einen weiteren Anstieg von Erwerbsbeteiligung und/oder Migration – das Arbeitskräfteangebot in Europa dämpfen wird. Gleichzeitig wird dieses Erwerbspotential älter, entsprechende (negative) Effekte auf die gesamtwirtschaftliche Produktivität können die Folge sein.

Die wichtigsten Ergebnisse des europäischen Demografie-Berichts 2010 zeigen, dass die Bevölkerung immer größer, älter und vielfältiger wird.

Die Geburtenraten stiegen in der gesamten EU langsam an, und zwar zwischen 2003 und 2009 von 1,47 auf 1,6 Kinder je Frau. Damit die Bevölkerungszahl Europas stabil bleibt, müssten es jedoch 2,1 Kinder je Frau sein und nur zwei EU-Mitgliedstaaten liegen in der Nähe dieses Wertes. Falls die derzeitigen Trends bei Migration und Lebenserwartung anhalten, bedeutet das bei den derzeitigen Geburtenraten, dass die

EU-Bevölkerung ab 2040 schrumpft. Im Jahr 2008 betrug die durchschnittliche Lebenserwartung in der EU 82,4 Jahre für Frauen und 76,4 Jahre für Männer. Der Bericht zeigt auch, dass die Lebenserwartung weiterhin jedes Jahr um zwei bis drei Monate ansteigt.

In gewisser Hinsicht wurde Europa das Opfer des eigenen Erfolgs, denn der steigende Wohlstand ermöglicht es den Menschen, ein gesünderes und längeres Leben zu führen und dabei länger aktiv zu bleiben. Diese Entwicklung ist zwar positiv, aber ihre Kehrseite ist, dass zu wenige junge Menschen die älteren Arbeitskräfte, die in den Ruhestand gehen, auf dem Arbeitsmarkt ersetzen. Nach Angaben der EU wird die Zahl der Menschen im arbeitsfähigen Alter (20 bis 64 Jahre) ab 2013 zurückgehen, während Europa mehr ArbeitnehmerInnen braucht, die für die Renten aufkommen und die Sozialsysteme unterstützen. Vermutlich werden die Sozialsysteme in den nächsten 20 Jahren noch stärker unter Druck kommen, weil die geburtenstarken Jahrgänge aus dem Arbeitsleben ausscheiden werden. (Europäische Kommission – GD für Beschäftigung, Soziales und Integration: Europäischer Demografiebericht 2010)

Kohärenz, thematische Konzentration und regionale Verantwortung

Europäische Exzellenz sichern und ausbauen

Im Ranking der 271 europäischen NUTS II – Regionen sichert sich Oberösterreich im Jahr 2010 gemäß EUROSTAT den hervorragenden 7. Platz hinsichtlich der Erwerbs-

losenquote und ist somit europäische Exzellenz-Region im Hinblick auf erfolgreiche regionale Arbeitsmarktpolitik und die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung.

Perspektive 2020 – Oberösterreich orientiert sich an europäischen Zielen

Die Orientierung der Strategie Arbeitsplatz OÖ 2020 an die generellen Zielsetzungen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik hat hohe Relevanz. Seit vielen Jahren hat sich die gute Zusammenarbeit zwischen Land OÖ und Arbeitsmarktservice im Rahmen des territorialen Beschäftigungspaktes - Pakt für Arbeit und Qualifizierung - etabliert. Viele Synergien konnten durch die optimale Abstimmung von Bundes- und Landesförderschwerpunkten gehoben werden. Seit dem Beitritt zur Europäischen Union haben die beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU und europäische Strategien unmittelbaren Einfluss auf die nationale Beschäftigungspolitik. Deshalb wird ausdrücklich auf die Kohärenz zur europäischen Dimension in Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 Bezug genommen. Zudem

ist die oberösterreichische exportorientierte Wirtschaft stark in Europa verankert und hat in hohem Maße von der EU-Erweiterung durch die strategische Lage im Dreiländereck profitiert. Als europäische Spitzenregion kommt der regionalen Dimension in Oberösterreich durch die strategische Einbindung in europäische Programme mit grenzüberschreitendem Charakter besondere Bedeutung zu. Arbeitsmarktpolitisch von ähnlichen Herausforderungen geprägt, erlangt in der neuen EU-Förderperiode 2014 – 2020 die Kooperation mit den unmittelbaren Nachbarländern im Rahmen der grenzüberschreitenden territorialen Zusammenarbeit (Europaregion Donau-Moldau) und der Kooperation im Donaauraum (Europäische Strategie für den Donaauraum) besondere strategische Relevanz.

Europa 2020

Europa 2020 ist die Wachstumsstrategie der EU, mit der diese bis zum Jahr 2020 fünf ehrgeizige Ziele in den Bereichen Beschäftigung, Innovation, Bildung, soziale Eingliederung, Klimaschutz bzw. Energie verwirklichen will. Die Strategie sieht Leitinitiativen vor, von denen drei die Bereiche Beschäftigung, Soziales und Integration unmittelbar betreffen:

- „Jugend in Bewegung“, um die Beschäftigungschancen junger Menschen zu erhöhen, indem man es StudentInnen und PraktikantInnen erleichtert, Erfahrungen im Ausland zu erwerben und die Qualität und Attraktivität der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa verbessert.

- „Eine Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“, um Arbeitsmarktreformen neue Impulse zu geben, die darauf abzielen, den Erwerb entsprechender Qualifikationen für künftige Berufstätigkeiten zu fördern, neue Arbeitsplätze zu schaffen und die arbeitsrechtlichen Vorschriften der EU neu zu gestalten.

- „Europäische Plattform gegen Armut und soziale Ausgrenzung“: Unterstützung von Maßnahmen auf allen Ebenen zur Verwirklichung des vereinbarten EU-Kernziels, die Zahl der von Armut und Ausgrenzung betroffenen Menschen bis 2020 um mindestens 20 Millionen zu reduzieren.

Europa 2020 betont die Notwendigkeit einer hohen Erwerbsquote, wenn Europa sich dem Problem einer alternden Gesellschaft erfolgreich stellen will. Eines der obersten Ziele der Strategie besteht darin, bis zum Jahr 2020 eine Beschäftigungsquote von 75 % bei Männern und Frauen der Altersgruppe von 20 bis 64 Jahren zu erreichen. Dieser Wert steht für die angestrebte Vollbeschäftigung bis zum Ende des Jahrzehnts.

Um dieses Ziel zu erreichen, wird der Europa 2020 Leitinitiative „Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ eine besondere Bedeutung zukommen. Die Initiative soll dazu beitragen, dass die Menschen die Fähigkeiten erwerben, die sie benötigen,

Europäische Beschäftigungsstrategie

Im Rahmen der Strategie Europa 2020 sollen mit der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) in der gesamten EU mehr und bessere Jobs geschaffen werden. Zu diesem Zweck fördert die EBS Maßnahmen, mit denen bis 2020 drei Hauptziele erreicht werden sollen:

- 75 % der Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren sind erwerbstätig
- Es gibt weniger als 10 % Schulabbrechende und mindestens 40 % der 30 – 40 Jährigen haben einen tertiären Bildungsabschluss.
- Die Zahl der von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffenen oder bedrohten Personen wird um mindestens 20 Millionen gesenkt.

Die europäische Beschäftigungsstrategie bietet den EU-Ländern einen Rahmen (die „offene Methode der Koordinierung“), in dem sie Informationen austauschen, diskutieren und ihre Beschäftigungspolitik koordinieren. Jedes Jahr erstellen die Regierungen der Mitgliedstaaten, vertreten durch den Beschäftigungsausschuss und die europäischen Institutionen das sogenannte „Beschäftigungspaket“:

- Richtlinien für nationale Beschäftigungsstrategien: Sie werden von der Kommission vorgeschlagen und von den Regierungen der Mitgliedstaaten anerkannt und enthalten gemeinsame Prioritäten und Ziele.

um gute Arbeitsplätze zu finden und länger arbeiten zu können. Ein weiteres Ziel der Initiative besteht darin, die Effizienz der Arbeitsmärkte zu verbessern, mit dem Ziel, die Erwerbsquote und die Produktivität zu steigern. (Europäische Kommission, GD für Beschäftigung, Soziales und Integration: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=de>)

Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 trägt auf regionaler Ebene mit seiner Ambition, das Arbeitskräftepotenzial Oberösterreichs bestmöglich zu entwickeln und in den Erwerbsprozess zu integrieren, vollinhaltlich zur Zielerreichung des Europa 2020 Kernziels 1 – Beschäftigung bei.

- Berichte der einzelnen Mitgliedstaaten über ihre Beschäftigungsstrategien: Sie werden von der Kommission auf Übereinstimmung mit den Zielen von Europa 2020 und den wichtigsten Initiativen überprüft.
- Bericht der Kommission: Er wird gegebenenfalls durch Empfehlungen an nationale Regierungen ergänzt.

Parallel dazu findet ein ständiger Dialog zwischen der Kommission, den Regierungen der Mitgliedstaaten, den Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und den anderen europäischen Institutionen statt (Europäisches Parlament, Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss, Ausschuss der Regionen usw.). Die beschäftigungspolitischen Leitlinien, die von der Kommission vorgeschlagen und vom Rat angenommen werden, stellen gemeinsame Prioritäten für die nationalen Beschäftigungspolitiken dar. Sie sind in den Grundzügen der Wirtschaftspolitik seit 2005 integriert. (Quelle: Europäische Kommission)

Beschäftigungspolitische Leitlinien

Seit Oktober 2010 sind folgende Leitlinien die Basis für die nationalen Beschäftigungsprogramme:

- Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen und Männern, Abbau der strukturellen Arbeitslosigkeit und Förderung der Arbeitsplatzqualität;
- Heranbildung von Arbeitskräften, deren Qualifikationen den Anforderungen des Arbeitsmarkts entsprechen und Förderung des lebenslangen Lernens;

Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten

(Quelle: Europäische Kommission, 2010)

Unsere Vision für 2020: Wir wollen ein Europa, in dem BürgerInnen mehr und bessere Kompetenzen haben. In dem Menschen sowie Organisationen in der Lage sind, besser Entscheidungen über Bildung, Aus- und Weiterbildung zu treffen. In dem Bildung und Ausbildungssysteme innovative und gerechte Ansätze vorschlagen, wie beispielsweise flexible Bildungswege und sich darauf konzentrieren, die grundlegenden intellektuellen sowie fachspezifischen Kompetenzen zu entwickeln.

Eine der größten Herausforderungen für Europa besteht heute darin, die Kompetenzen einer/s jeden auf den neuesten Stand zu bringen, zu erweitern und anzupassen, neue Arbeitsplätze zu schaffen und in ihnen tätig zu sein. Alle müssen sich steigern und noch mehr Ehrgeiz für die Zukunft entwickeln: Einzelpersonen, private und öffentliche ArbeitgeberInnen, der Bildungssektor und Regierungsinstanzen auf alle Ebenen. Die Verbesserung der Kompetenzen der Menschen ist eine echte "win-win" Situation für alle - für die Wirtschaft, für die Gesellschaft, für die ArbeitgeberInnen und natürlich für jede/n Einzelne/n. Die in der „Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten“ beschriebenen Aktionen sind für die Verwirklichung der Hauptziele von Europa 2020 unerlässlich. In der Agenda werden eine Reihe von konkreten Maßnahmen vorgestellt, die Folgendes bewirken sollen:

- Steigerung der Qualität und Leistungsfähigkeit der allgemeinen und beruflichen Bildungssysteme auf allen Ebenen und Verbesserung des Zugangs zur Hochschulbildung oder zu einer gleichwertigen Bildung;
- Bekämpfung von gesellschaftlicher Ausgrenzung und Armut.

- Beschleunigung der Reformen zur Verbesserung der Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt („Flexicurity“);
- bedarfsgerechte Ausstattung der Menschen mit den nötigen Kompetenzen für die Arbeitsplätze von heute und morgen;
- Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze und Gewährleistung besserer Arbeitsbedingungen;
- Verbesserung der Bedingungen für die Schaffung von Arbeitsplätzen.

Die Entwicklung von Kompetenzen ist eine der vier wichtigsten Arbeitsbereiche der Agenda. Die Agenda stellt eine Erweiterung der Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“ aus dem Jahr 2008 dar. Diese formuliert folgende Leitsätze zur Zielverwirklichung:

- Wir brauchen massive und 'smarte' Investitionen in Kompetenzen. Dazu bedarf es der richtigen Anreize für Einzelpersonen und ArbeitgeberInnen, Kompetenzen weiterzuentwickeln und besser zu nutzen: Wir brauchen bessere Anreize und Dienstleistungen für alle BürgerInnen, und bessere Anreize für alle Firmen, in Kompetenzen zu investieren und sie bestmöglich zu nutzen.

- Wir müssen die Bereiche Bildung, Aus- und Weiterbildung und die Arbeitswelt näher zusammen bringen. Wir brauchen Innovation, um Bildung und Aus- und Weiterbildung flexibler und offener zu machen und effektive Beziehungen zwischen Anbietern im Bereich Bildung und Aus- und Weiterbildung, ArbeitgeberInnen sowie Dienstleistern im Bereich der Karriereberatung und Arbeitsplatzvermittlung zu entwickeln. Mehr Interaktion wird das Herausbilden stärker kompetenzbasierter Qualifikationen und weiterführendes und lebenslanges Lernen für alle sicherstellen.
- Wir müssen die richtige Mischung von Kompetenzen entwickeln. Spezifische, arbeitsplatzbezogene Kompetenzen, die durch Bildung, Aus- und Weiterbildung erworben wurden, müssen durch fächerübergreifende Kompetenzen untermauert werden, insbesondere IT- und unternehmerische Kompetenzen. Dies trägt zu mehr Initiative an Stelle einer einfachen Reproduktion von Wissen bei, sowie zu einer stärkeren Anpassung an den Bedürfnissen von Lernenden und ArbeitgeberInnen. Wir müssen den
- zukünftigen Bedarf an Kompetenzen durch verbesserte Informationssysteme zum Arbeitsmarkt besser antizipieren, so dass wir über Frühwarnsysteme verfügen und Europa Talenten aus anderen Teilen der Welt zugänglich machen.

Um diese in die Tat umzusetzen, bedarf es des dauerhaften Engagements von Regierungen, lokalen Behörden, ArbeitgeberInnen, AnbieterInnen von Bildung und Aus- und Weiterbildung sowie Einzelpersonen. Dies ist eine ambitionierte Herausforderung: eine Herausforderung, der wir gerecht werden müssen, wollen wir Europa in der kommenden Dekade Wohlstand sichern.

Europa 2020 – Österreichisches Reformprogramm

Die Europa 2020 Strategie sieht vor, dass jedes Mitgliedsland bis spätestens Ende April jeden Jahres ein Nationales Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung zeitgleich mit dem Stabilitäts- bzw. Konvergenzprogramm vorlegt. Beide Programme sind zentrale Bausteine der neuen wirtschaftspolitischen Koordinierung. Maßgebliches Steuerungsinstrument für die Umsetzung der Europa 2020 Strategie ist das Europäische Semester, welches im Jänner dieses Jahres erstmals mit dem Jahreswachstumsbericht der Europäischen Kommission gestartet wurde. Der Jahreswachstumsbericht wurde auf Grundlage einer ersten Überprüfung der im Entwurf vorliegenden Nationalen Reformprogramme erstellt und wurde von den Staats- und Regierungschefs als richtungweisendes Dokument für die unmittelbar anstehenden Reformprioritäten bestätigt. Vor dem Hintergrund der notwendigen Haushaltsdisziplin und makroökonomischen Stabilität legt die

österreichische Bundesregierung im Rahmen der Budgetkonsolidierung ihr Augenmerk auch auf Wachstums- und Beschäftigungswirkungen, soziale Ausgewogenheit und Wettbewerbsfähigkeit. Zudem wird darauf geachtet, dass zukunftsorientiertes Wachstum unterstützt und grundlegende Strukturreformen durchgeführt sowie Standort- und Produktivfaktoren – wie u.a. auch das Sozialsystem - gesichert werden.

Trotz der sehr guten Ausgangsposition im europäischen Kontext müssen in Österreich verschiedene Problembereiche angegangen werden, damit das Land angesichts einer alternden Bevölkerung und eines prognostizierten Mangels an qualifizierten Arbeitskräften sein Arbeitskräftepotenzial voll ausschöpfen kann. (Quelle: Europa 2020, Nationales Reformprogramm 04/2011; BMASK)

Für Arbeitsplatz OÖ 2020 sind folgende Punkte aus dem Reformprogramm von besonderer Relevanz.

Kernziel Beschäftigung - Nationale Zielsetzung

Unter den 20- bis 64-Jährigen Frauen und Männern wird eine Beschäftigungsquote von 77 bis 78% angestrebt, der Fokus soll dabei vor allem auf einer deutlich stärkeren Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen, insbesondere durch die Anhebung des effektiven Pensionsantrittsalters liegen. Weiteres Augenmerk soll auf die Qualität der Arbeit sowie die Beschäftigung von Frauen, und (jugendlichen) MigrantInnen gelegt werden. Zur Zielerreichung soll ein wirksames Monitoring für diese Subgruppen eingesetzt werden. Die Maßnahmen sollen dazu dienen, das langfristige Wachstumspotenzial der österreichischen Volkswirtschaft angesichts einer zunehmend alternden Bevölkerungsstruktur abzusichern, die Beschäftigung zu erhöhen und finanzielle Nachhaltigkeit sicherzustellen. Die Europäische Kommission bestätigt die österreichischen Ziele als angemessen und ambitioniert. Insgesamt betrachtet ist die Arbeitsmarktsituation in Österreich vergleichsweise gut. Mit niedrigen Arbeitslosenzahlen liegt Öster-

reich regelmäßig im Spitzenfeld der EU-27. Trotz dieses Erfolges im Allgemeinen gibt es Problemfelder und Herausforderungen, die im Interesse der Zielerreichung erfolgreich beseitigt bzw. bewältigt werden müssen.

Wichtigste Herausforderungen und Maßnahmen auf nationaler Ebene:

- Arbeitsmarktbeteiligung ältere ArbeitnehmerInnen
- Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen
- Arbeitsmarktbeteiligung von Jugendlichen, Personen mit Migrationshintergrund und Niedrigqualifizierten
- Qualität der Arbeit

Die Rolle des ESF in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik

Im Hinblick auf die Umsetzung von Arbeitsplatz OÖ 2020 wird auf den Europäischen Sozialfonds als zentrales europäisches Kofinanzierungsinstrument zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung und Arbeitsmarktintegration Bezug genommen. Vor allem die inhaltliche Ausgestaltung und Zielgruppenorientierung des ESF in der neuen EU-Förderperiode 2014 – 2020 ist für die Ent-

wicklung von Maßnahmen und Instrumenten in Oberösterreich interessant. Auch der Territoriale Beschäftigungspakt (TEP) Oberösterreich – oberösterreichische Pakt für Arbeit und Qualifikation (PAQ) orientiert sich operationell zum Beispiel an der Zielarchitektur des operationellen Programms ESF Österreich 2007 – 2013.

Ausblick auf den ESF 2014 - 2020

(Quelle: Europäische Kommission)

Am 6. Oktober 2011 legte die Kommission ihren Vorschlag für die Regelungen vor, die festlegen werden, wie der ESF im Zeitraum von 2014 bis 2020 arbeiten wird. Der Vorschlag ist Teil eines umfassenden Gesetzepakets für die Zukunft der Kohäsionspolitik der Union. Er wird es auch weiterhin ermöglichen, dass der ESF konkrete Hilfe für die Menschen bietet, die Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz be-

nötigen oder in ihrem Beruf Fortschritte erzielen möchten. Jedes Jahr nehmen im Durchschnitt 10 Millionen Menschen an ESF-Maßnahmen in ganz Europa teil.

Die Kommission ist sich darüber im Klaren, dass dem Humankapital als treibender Kraft des Wachstums eine besondere Bedeutung zukommt. Ihr Vorschlag stellt einen Mindestanteil der Mittel der Kohäsi-

onspolitik für den ESF zur Verfügung; dieser beträgt mindestens 84 Mrd. EUR. Der ESF wird anteilig mindestens zu 25 % für die weniger entwickelten Regionen, zu 40 % für die Übergangsregionen und zu 52 % für die stärker entwickelten Regionen bereitgestellt.

Die Mitgliedstaaten werden die Unterstützung aus dem ESF auf eine begrenzte Anzahl von Zielen und Investitionsprioritäten konzentrieren müssen, die an der Strategie Europa 2020 ausgerichtet sind, damit die Wirksamkeit erhöht und eine kritische Masse erreicht wird.

Der **Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit** wird eine größere Bedeutung beigemessen, genauso wie der **Förderung des aktiven Alterns** und der Schaffung von Möglichkeiten für die am stärksten benachteiligten Menschen und Gruppen, wie beispielsweise die Roma. Die Kommission schlägt vor, dass mindestens 20 % der Mittel des ESF für Tätigkeiten in Bezug auf die soziale Eingliederung bereitgestellt werden, im Vergleich zu den 13 %, die momentan zu verzeichnen sind. Darüber hinaus wird der ESF Mitgliedstaaten dabei unterstützen, ihren Arbeitsmarkt sowie ihre Sozialpolitik zu modernisieren, und er wird innovativen Tätigkeiten und der grenzübergreifenden Zusammenarbeit mehr Unterstützung zukommen lassen.

Auszug aus dem Vorschlag für eine VERORDNUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 des Rates – Brüssel 03/2012

Artikel 2 – Auftrag

1. Der ESF fördert hohe Beschäftigungsniveaus und die Qualität der Arbeitsplätze, unterstützt die geografische und berufliche Mobilität der Arbeitskräfte, erleichtert ihnen die Anpassung an den Wandel, fördert ein hohes Niveau der allgemeinen und beruflichen Bildung, die Gleichstellung der Geschlechter, die Chancengleichheit und die Nichtdiskriminierung, begünstigt die soziale Eingliederung und bekämpft die Armut; auf diese Weise trägt er zu den Prioritäten der Europäischen Union im Hinblick auf die Stärkung des wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhangs bei.

2. Zu diesem Zweck unterstützt er die Mitgliedstaaten bei der Verfolgung der Prioritäten und Kernziele der Strategie Europa 2020 für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Der ESF unterstützt die Ausgestaltung und Umsetzung von Strategien und Maßnahmen unter Berücksichtigung der integrierten Leitlinien für die Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten und der Empfehlungen des Rates zu den nationalen Reformprogrammen.
3. Der ESF kommt den Menschen zugute, auch benachteiligten Gruppen, wie Langzeitarbeitslosen, behinderten Menschen, Migranten, Angehörigen ethnischer Minderheiten, Randgruppen und Menschen, die von sozialer Ausgrenzung betroffen sind. Der ESF leistet auch Unterstützung für Unternehmen, Systeme und Strukturen, um ihre Anpassung an neue Herausforderungen zu erleichtern sowie verantwortungsvolles Verwaltungshandeln und die Durchführung von Reformen insbesondere in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und Sozialpolitik zu fördern.

Artikel 3 - Interventionsbereich

1. Im Rahmen der nachstehenden thematischen Ziele und in Einklang mit Artikel 9 der Verordnung (EU) Nr. [...] unterstützt der ESF folgende Investitionsprioritäten:
 - (a) Förderung der Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte durch Maßnahmen, die auf Folgendes abzielen:
 - (i) Zugang zur Beschäftigung für Arbeitsuchende und Nichterwerbstätige, u. a. durch lokale Beschäftigungsinitiativen, und Förderung der Mobilität der Arbeitskräfte;
 - (ii) dauerhafte Eingliederung von jungen Menschen, die weder einen Arbeitsplatz haben noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren, ins Erwerbsleben;
 - (iii) Selbständigkeit, Unternehmertum und Existenzgründungen;

(iv) Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben;

(v) Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel;

(vi) aktives und gesundes Altern;

(vii) Modernisierung und Stärkung von Arbeitsmarkteinrichtungen, einschließlich Maßnahmen zur Förderung der transnationalen Mobilität der Arbeitskräfte;

(b) Investitionen in Bildung, Kompetenzen und lebenslanges Lernen durch Maßnahmen, die auf Folgendes abzielen:

(i) Verringerung der Zahl der Schulabbrecher und Förderung des gleichen Zugangs zu einer hochwertigen Früherziehung und einer hochwertigen Grund- und Sekundarbildung;

(ii) Verbesserung der Qualität, Effizienz und Offenheit der Hochschulen und von gleichwertigen Einrichtungen zwecks Steigerung der Zahl der Studierenden und der Abschlussquoten;

(iii) Förderung des Zugangs zum lebenslangen Lernen, Steigerung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte sowie Erhöhung der Arbeitsmarktrelevanz der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung;

(c) Förderung der sozialen Eingliederung und Bekämpfung der Armut durch Maßnahmen, die auf Folgendes abzielen:

(i) aktive Eingliederung;

(ii) Eingliederung marginalisierter Bevölkerungsgruppen, wie etwa der Roma;

(iii) Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung;

(iv) Verbesserung des Zugangs zu erschwinglichen, nachhaltigen und qualitativ hochwertigen Dienstleistungen, u. a. Dienstleistungen im Bereich der Gesundheitsversorgung und Sozialdienstleistungen von allgemeinem Interesse;

(v) Förderung der Sozialwirtschaft und von Sozialunternehmen;

(vi) auf örtlicher Ebene betriebene Strategien für lokale Entwicklung;

(d) Verbesserung der institutionellen Kapazitäten und Förderung einer effizienten öffentlichen Verwaltung durch:

(i) Investitionen zugunsten der institutionellen Kapazitäten und der Effizienz der öffentlichen Verwaltungen und Dienste im Hinblick auf Reformen, bessere Rechtsetzung und verantwortungsvolles Verwaltungshandeln. Diese Investitionspriorität gilt nur für Gebiete von Mitgliedstaaten mit mindestens einer Region auf NUTS-Ebene 2 gemäß Artikel 82 Absatz 2 Buchstabe a der Verordnung (EU) Nr. [...] oder in Mitgliedstaaten, die für eine Unterstützung aus dem Kohäsionsfonds in Frage kommen;

(ii) Aufbau der Kapazitäten von Stakeholdern, die in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und Sozialpolitik tätig sind, sowie sektorale und territoriale Bündnisse, durch die Reformen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene angestoßen werden.

2. Im Rahmen der Investitionsprioritäten nach Absatz 1 trägt der ESF auch zu den anderen thematischen Zielen nach Artikel 9 der Verordnung (EU) Nr. [...] bei, vor allem durch folgende Maßnahmen:

(a) Unterstützung des Umstiegs auf eine CO₂-arme, dem Klimawandel standhaltende, ressourceneffiziente und umweltverträgliche Wirtschaft durch eine Reform der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, die Anpassung von Kompetenzen und Qualifikationen, die Höherqualifizierung der

Arbeitskräfte und die Schaffung von Arbeitsplätzen in den Bereichen Umwelt und Energie;

(b) Verbesserung der Zugänglichkeit, Nutzung und Qualität der Informations- und Kommunikationstechnologien durch Entwicklung der digitalen Kompetenzen und Investitionen in digitale Integration, digitale Qualifikationen und einschlägige unternehmerische Fähigkeiten;

(c) Stärkung von Forschung, technologischer Entwicklung und Innovation durch Entwicklung von Postgraduiertenstudiengängen, Fortbildung von Wissenschaftlern und vernetzte Zusammenarbeit und Partnerschaften zwischen Hochschuleinrichtungen, Forschungs- und Technologiezentren sowie Unternehmen;

(d) Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen durch Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und der Arbeitskräfte sowie durch höhere Investitionen in das Humankapital.



Quellenverzeichnis

Arbeiterkammer Oberösterreich: Pakt für Vielfalt – Projekt Vielfalt schätzen – www.vielfalt-ooe.at

Arbeitsmarktservice Oberösterreich: Geschäftsbericht 2011, Linz 2012

Arbeitsmarktservice Oberösterreich: Systemmanagement – Datawarehouse-Abfragen

Arbeitsmarktservice Österreich, Bundeslandprofil OÖ 2010, erstellt von ÖIR-Systemhaus, Wien, 2010

Arbeitsmarktservice OÖ/Land OÖ: Pakt für Arbeit und Qualifizierung Oberösterreich – Förderungsprogramm 2012

Arbeitsmarktservice Österreich: AMS Standing Committee (Begleitung IBW) – Sektorenergebnisse und AMS-Report (2010)

Bacher/Tamesberger: Jugendliche ohne (Berufs-)Ausbildung – Ausmaß und Problemskizze anhand unterschiedlicher Sozialindikatoren, in WISO 4/2011

Die Sozialpartner – Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen: Bad Ischler Dialog 2011 – Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf Arbeitsmarkt und soziale Systeme, Positionen der österreichischen Sozialpartner, Bad Ischl 2011

Bundesagentur für Arbeit: Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland, Nürnberg 2011

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Arbeitsmarktpolitik in Österreich

Bundesministerium für Frauen und öffentlicher Dienst im Bundeskanzleramt: Leitpapier – Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, 2010

Bundesministerium für Frauen und öffentlicher Dienst im Bundeskanzleramt: Frauenbericht 2010 - Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008, 2010

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Europa 2020 – Nationales Reformprogramm 04/2011, www.bmask.gv.at, Wien 2011

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur - www.bmukk.gv.at

Bundessozialamt Oberösterreich: Regionales arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm RABE 2010-2011

CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Berufsbildung: Beschäftigung in Europa soll wissens- und kompetenzintensiver werden - Europa muss die Potenziale der Menschen besser nutzen, Kurzbericht, www.cedefop.europa.eu, 2010

CEDEFOP: Kurzbericht: Qualifikation – eine Herausforderung für Europa, www.cedefop.europa.eu, 2012

Clusterland Oberösterreich – www.clusterland.at; www.jidt.at

Convelop: Trends und Challenges – STRAT.at plus Zusammenfassung, Publikation im Auftrag der ÖROK, www.oerok.gv.at, Wien 2010

Europäische Kommission: EUROPA 2020, http://ec.europa.eu/europe2020/index_de.htm

Europäische Kommission – Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration: Demografiebericht 2010, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=656>

Europäische Kommission – Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration: Europäische Beschäftigungsstrategie, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=101>

Europäische Kommission – Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration: Neue Kompetenzen für neue Beschäftigung, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=de>

Europäische Kommission – Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration: Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 des Rates, Brüssel, 2012

Europäischer Sozialfonds in Österreich: www.esf.at

EUROSTAT: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>

Friedrich-Ebert-Stiftung: Arbeitswelt 2030, Publikation des Managerkreises, www.fes.de, Bonn, 2008

Hans-Böckler-Stiftung: Zukünftiger Qualifikations- und Fachkräftebedarf, www.boeckler.de, Düsseldorf 2011

Huber (Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung): Konjunkturabschwung und Arbeitsmarktpolitik - Herausforderungen für die regionale Arbeitsmarktpolitik in Oberösterreich, WIFO Studie im Auftrag des Amtes der OÖ Landesregierung, Wien 2009

IQ-Netzwerk für Integration durch Qualifizierung, www.iq-netzwerk.de, Düsseldorf, 2012

Institut für höhere Studien: Oberösterreichs Bildungssystem im Benchmarking, Studie im Auftrag der AKOÖ und IVOÖ, Wien 2010

Ilmarinen, Finnisches Modell - Haus der Arbeitsfähigkeit, 2007

Industriellenvereinigung Oberösterreich: (Hrsg.) Positionspapier Exzellenzstrategie OÖ 2009 - 2015

Industriellenvereinigung Oberösterreich: Mitgliederbefragung 2011

Industriellenvereinigung Österreich: Initiative Arbeit und Behinderung; www.arbeitundbehinderung.at

Industriellenvereinigung Österreich: Fachkräfte 2020 – Jugend begeistern – Chancen schaffen – Ausbildung sichern, Wien 2011

Karlovits: Diplomarbeit „Berufliche Teilhabe von jungen Frauen und Männern mit einer (Lern-) Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung ihres individuellen Unterstützungsbedarfes“. Wien 2010

Karlo: Diplomarbeit „Erfahrungen beruflicher Teilhabe und Formen der Unterstützung von Menschen mit intellektueller Behinderung“, Wien 2010

Kloimüller: Erfolgsfaktor gesunde Arbeit, 2010 – Vorabdruck eines Buches, http://www.wertarbeit.at/download-dateien/Vorabdruck_Arbeitsfaehigkeit_alternsgerechtes_Arbeiten_Kloimueller_2010.pdf, Abfrage 05/2012

Land Oberösterreich – Abteilung Wirtschaft: Regionale Wettbewerbsfähigkeit Oberösterreich 2007 – 2013 - Regio 13 – Einreichfassung III – erstellt von ÖIR, Linz 2009 – www.regio13.at

Land Oberösterreich – Sozialabteilung/Koordinationsstelle für Integration: Einordnen statt einordnen – Zusammenleben in Oberösterreich; Integrationsleitbild des Landes OÖ, Linz 2008

Land Oberösterreich – Abteilung Statistik: Sonderauswertungen für das Projekt Arbeitsplatz Oberösterreich 2020 statistische Auswertungen und Publikationen im Auftrag des Wirtschaftsressorts Land Oberösterreich

Land Oberösterreich – Abteilung Statistik: publizierte statistische Auswertungen und Publikationen

Land Oberösterreich – Abteilung Statistik: Der ländliche Raum der Zukunft demografischer Wandel und Herausforderungen, Linz 2010

Land Oberösterreich – Abteilung Statistik: Regionale Bevölkerungsprognose 2009 – 2050, Linz 2010

Land Oberösterreich – Abteilung Statistik: Erwerbsspendler nach Wohn- und Arbeitsort 2009 und 2001, Linz 2012

Lentner (Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung: Studie und Handlungsleitfaden - Berufsorientierung und Berufsberatung von Jugendlichen mit

Migrationshintergrund am Beispiel Oberösterreich, IBE, Linz 2011

Management Club: Standortradar 2009 – www.management-club.at, Wien 2010

Market-Institut: Fachkräfte – die aktuelle Situation in Österreich: Forschungsprojekt im Auftrag der WKÖ, 2011

Mayr, Thomas: Leistungen und Perspektiven der Berufsbildung in Österreich, in Aktuelle Trends in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Niedermair (Hrsg.) Trauner, Linz 2011

Mc Kinsey Deutschland: Studie Wettbewerbsfaktor Fachkräfte – Wie Unternehmen qualifizierte Mitarbeiter gewinnen und halten können, www.mckinsey.de, Berlin 2011

OECD: www.oecd.org

OECD: Studie Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern und deren Kindern in Österreich, OECD, 2012

OÖ. Technologie- und Marketinggesellschaft m.b.H.: Betriebsansiedelungen in Oberösterreich – 2007-2010, Zusammenstellung ÖIR-Projekthaus, 2011

OÖ. Technologie- und Marketinggesellschaft m.b.H.: Folienset – Studierendenerhebung - Plattform Oberösterreich, JKU-Offensive, Linz, 2012

OÖ. Technologie- und Marketinggesellschaft m.b.H.: Zukunft gemeinsam gestalten – Innovatives Oberösterreich 2010 plus, das strategische Wirtschafts- und Forschungsprogramm erstellt im Auftrag des Landes Oberösterreich, Linz 2010

Österreichische Raumordnungskonferenz (ÖROK): STRAT.AT 2007-2013 Nationaler Strategischer Rahmenplan Österreich, 2006, Wien 2006 – www.oerok.gv.at

Prognos: Gemeinsame Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg, Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie und der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, 2010

Rechnungshof: Bericht des Rechnungshofes - Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen der Länder Wien und Oberösterreich, www.rechnungshof.gv.at, Wien, 2011

Regionalmanagement Oberösterreich: Ergebnisprotokolle der Bezirksworkshops, www.rmooe.at, Linz 2012

Schneeberger, Dornmayr, Petanovitsch, Nowak (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft): IBW-Forschungsbericht Nr. 168, – Fachkräftebedarf der OÖ Wirtschaft – Trends und Perspektiven, Wien 2012 – Publikation zur Studie im Auftrag des Landes OÖ – Wirtschaftsressort

Schwarzbauer-Steuer: Diplomarbeit „Berufliche Teilhabe junger Frauen und Männer mit verschiedenen Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt - Die Sicht der Betriebe“, Wien, 2010

Statistik Austria – Migration und Integration – Daten, Zahlen, Indikatoren 2011, im Auftrag des Bundesministeriums für Inneres – Staatssekretariat für Integration, Wien 2011

Statistik Austria: Bildung nach Zahlen 2010/2011, Wien 2012

Statistik Austria: Statistik des Bevölkerungsstandes

Statistik Austria: Bevölkerungsprognose 2030

Statistik Austria: diverse Datenabfragen, www.statistik.at

Synthesis-Forschung - Ausblick auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich bis zum Jahr 2015, Wien 2011

Wirtschaftskammer Oberösterreich: Lehre, Meister und mehr ... - Lehrlingsausbildung in OÖ 2011 Herausforderungen 2012, Linz 2012

www.arbeitundalter.at: Modell Haus der Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen

Zukunftsallianz Wirtschaft Oberösterreich 2020 – www.zukunftsallianz.at

CREDITS

Beteiligung an den Themenworkshops

Wir bedanken uns herzlich bei folgenden Expertinnen und Experten der Netzwerkpartner und beteiligten Fachabteilungen und Institutionen für die aktive Mitwirkung bei den 12 Themenworkshops und die fachliche Expertise bei der Erstellung der Ziele und Handlungsfelder und dem Arbeitsmarktservice Oberösterreich für die Zurverfügungstellung der Infrastruktur:

Christa	Aistleitner	Bundessozialamt Oberösterreich
Werner	Auer	OÖ. Technologie- und Marketinggesellschaft m.b.H
Fritz	Bauer	AK OÖ - Abteilung Bildungs- und Jugendpolitik
Friedrich	Dallamassl	WK OÖ - Abteilung Bildungspolitik/Lehrlingsstelle
Helmut	Gann	AMS OÖ - Service für Arbeitssuchende
Andreas	Geiblinger	Clusterland OÖ - Netzwerk Humanressourcen
Birgit	Gerstorfer	AMS OÖ - Landesgeschäftsführung
Elisabeth	Gierlinger	Amt der OÖ. Landesregierung - Abteilung Soziales/Integrationsstelle
Beate	Gotthartsleitner	ÖGB OÖ - Bereich Jugend
Walter	Haberl	ÖGB OÖ - Landessekretär
Renate	Hackl	Amt der OÖ. Landesregierung - Abteilung Soziales/Behindertenhilfe
Doris	Hagspiel	RM OÖ GmbH
Eva-Maria	Hauser	WK OÖ
Gudrun	Kainz	AK OÖ - Abteilung Bildungs- und Jugendpolitik
Manfred	Luger	Industriellenvereinigung OÖ
Christian	Mayer	OÖ. Technologie- und Marketinggesellschaft m.b.H.
Heinrich	Mayr	WK OÖ - Sparte Gewerbe und Handwerk
Edwin	Mayrhofer	Amt der OÖ. Landesregierung - Abteilung Wirtschaft/Arbeitsmarktpolitik
Daniel	Merten	WK OÖ - Service-Center Recht
Rudolf	Moser	AK OÖ - Abteilung Wirtschaftspolitik
Christian	Mülleider	Amt der OÖ. Landesregierung - Jugendservice
Thomas	Oberngruber	WK OÖ - Abteilung Wirtschaftspolitik
Karl	Pock	WK OÖ - Lehrvertragsservice
Johannes	Pointner	AK OÖ - Abteilung Wirtschaftspolitik
Barbara	Postl	WK OÖ - Abteilung Sozial- und Rechtspolitik
Mirna	Prebanda	AK OÖ - Netzwerk Älter werden. Zukunft haben!
Walter	Prehofer	WK OÖ - Migrationservice
Erhard	Prugger	WK OÖ - Abteilung Sozial- und Rechtspolitik
Anna	Pucher	RM OÖ GmbH
Herman	Pühringer	WK OÖ - Abteilung Wirtschaftspolitik

Peter	Scheinecker	WK OÖ - Abteilung Sozial- und Rechtspolitik
Sandra	Schinagl	Amt der OÖ. Landesregierung - Abteilung Wirtschaft/Arbeitsmarktpolitik
Kordula	Schmidt	AK OÖ - Frauenbüro
Bettina	Stadlbauer	ÖGB OÖ - Bereich Frauenarbeit/MigrantInnen
Bettina	Stadlmayr	OÖGKK - Bereich betriebliche Gesundheitsförderung
Verena	Stallinger	Büro Wirtschaftslandesrat Viktor Sigl
Martin	Steinbichl	Amt der OÖ. Landesregierung - Abteilung Wirtschaft/Arbeitsmarktpolitik
Dennis	Tamesberger	AK OÖ - Abteilung Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik
Nicola	Vogl	WK OÖ - Verein Integratio
Beate	Zechmeister	Amt der OÖ. Landesregierung - Frauenreferat
Johann	Zillner	Landesschulrat OÖ



Beteiligung an den Bezirksworkshops

Unser Dank gilt den 503 regionalen Expertinnen und Experten, die sich an den Bezirksworkshops beteiligt haben und ihre Erfahrungen und Stellungnahmen eingebracht haben, die einen wertvollen Einblick in die regionale Situation ermöglichen. Gleichzeitig bedanken wir uns beim Netzwerkpartner RMOÖ GmbH für die professionelle Vorbereitung und

Durchführung der Workshops, bei den AMS Bezirksstellen für die Fachexpertise und den Bezirksstellen der oö Sozialpartner für die Unterstützung vor Ort. Die Protokolle und Unterlagen der Bezirksworkshops stehen auf der Homepage der RMOÖ GmbH zum Download bereit: www.rmooe.at

Datenservice

Wir bedanken uns für die außerordentlich gute Zusammenarbeit bei der Erstellung der Datengrundlagen für die Zielarchitektur und die Servicierung bei der Abteilung Statistik des Landes Oberösterreich, hier insbeson-

ders bei Dr. Ernst Fürst und Dr. Thomas Raferzeder. Seitens des AMS OÖ. gebührt unser Dank Mag. Margarete Mitterhumer vom Systemmanagement des AMS OÖ.



Projektteam - Lenkungsgruppe Arbeitsplatz Oberösterreich 2020:

Birgit Gerstorfer, Landesgeschäftsführerin AMS Oberösterreich

Verena Stallinger, Büro LR Viktor Sigl

Martin Steinbichl, Amt der OÖ. Landesregierung, Abteilung Wirtschaft

Werner Auer, Oberösterreichische Technologie- und Marketinggesellschaft m.b.H.

Christian Mayer, Oberösterreichische Technologie- und Marketinggesellschaft m.b.H.

Impressum:

Herausgeber: OÖ. Technologie- und Marketinggesellschaft m.b.H. und Amt der OÖ. Landesregierung, Abteilung Wirtschaft | Redaktionsadresse: Hafestraße 47 – 51, 4020 Linz, Telefon +43 732 79810, Fax +43 732 79810-5040, E-Mail: info@tmg.at, Web: www.tmg.at | **Für den Inhalt verantwortlich** DI Bruno Lindorfer und Dr. Werner Schiffner, MBA | **Redaktion:** Mag. Christian Mayer | Martin Steinbichl, MPA | **Layout:** Susanne Walch-Trostmann | **Grafische Darstellungen:** b2-Grafik, TMG, Amt der OÖ. Landesregierung, Abteilung Statistik | **Bildnachweis** Amt der OÖ. Landesregierung, TMG, OÖ. Tourismus/Röbl, Cityfoto/Schenk, Clusterland OÖ./Leutner, Global Hydro Energy, Arbeitsmarktservice Österreich

Stand: Juli 2012

ARBEITSPLATZ OBERÖSTERREICH 2020 - Ein starkes Netzwerk - Projektpartner

Auftraggeber



Kooperationspartner



Auftragnehmer und Projektkoordination



Netzwerkpartner

