

Arbeitsplatz
oö 2030

**Strategie zur Sicherung
der Fachkräfte für den
Standort Oberösterreich**





Der oberösterreichische Weg: Gemeinsam für Fachkräftesicherung

Mit „Arbeitsplatz OÖ 2030“ richtet Oberösterreich seine Arbeitsmarkt- und Fachkräftestrategie neu aus und passt sie den geänderten Rahmenbedingungen an, die sich in den letzten Jahren erheblich gewandelt haben.

- **In den letzten ein bis zwei Jahren stieg der Bedarf an Fachkräften erheblich.**
- **Die Migration hat zeitweise eine erhebliche Dynamik entwickelt.**
- **Der pensionsbedingte Abgang aus dem Arbeitskräftepotenzial wird gleichsam ab sofort stark ansteigen.**
- **Die Digitalisierung der Arbeitswelt schreitet zügig voran und führt zu sich immer schneller verändernden Kompetenzenanforderungen.**

Gut ausgebildete Menschen werden auch zukünftig der wichtigste Standortfaktor für die oberösterreichische Wirtschaft sein. Oberösterreich nimmt die Herausforderungen der Zukunft an und setzt mit dem neuen strategischen Programm einen starken Fokus auf die Fachkräftesicherung für den Standort. Ziel ist es, den regionalen Gestaltungsrahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gemeinsam mit den verantwortlichen Partnern bestmöglich zu nutzen. Es gilt, die Verfügbarkeit von Fachkräften sicherzustellen und einen gut funktionierenden Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

Im Zentrum stehen drei strategische Ziele für einen Arbeitsmarkt, auf dem alle Personengruppen in hohem Maß am Erwerbsleben beteiligt sind (Voll-

beschäftigung) und auf dem die von der oberösterreichischen Wirtschaft benötigten Fachkräfte verfügbar sind.

Langfristig besteht im Bereich der bedarfsgerechten Qualifizierung insofern beträchtliches Potenzial für die Fachkräftesicherung, als gegenwärtig noch fast 20 % der Personen im Haupterwerbsalter in Oberösterreich lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen.

Im Bereich der Aktivierung für eine hohe Erwerbsbeteiligung bestehen insbesondere bei Frauen, der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre und Menschen mit Migrationshintergrund signifikante Potenziale für zusätzliche Fachkräfte.

Die Gewinnung und Bindung von Fachkräften birgt auf Grund der Größenordnungen im Bereich der Zu- und Abwanderung signifikante Potenziale für die Sicherung des Fachkräfteangebotes in Oberösterreich.

Insgesamt ist daher eine strategische Fachkräftebereitstellung von hoher Relevanz. Diese verlangt einen umfassenden Ansatz, genaue Informationsgrundlagen, das Zusammenspiel der Akteur_innen und einen effektiven Instrumenteneinsatz entlang der arbeitsmarktpolitischen Wirkungskette.

Zur Sicherung der zukünftigen Fachkräftebasis ist die Verbindung zwischen Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik von Bedeutung, damit der Faktor Arbeit nicht zu einem limitierenden Faktor für die volkswirtschaftliche Entwicklung Oberösterreichs wird.



Inhalt

Der oberösterreichische Weg:
Gemeinsam für Fachkräftesicherung **3**

Vorwörter **6**

Zukunft aktiv gestalten – Neuausrichtung
der Fachkräftestrategie **8**

1 Ausgangssituation

1.1 Demografische Entwicklung **10**

1.2 Beschäftigung und Erwerbsbeteiligung **13**

1.3 Bildung und Qualifizierung **14**

1.4 Fachkräftebedarf **16**

1.5 Positionierung Oberösterreichs in Bezug auf die
Fachkräftesicherung **17**



| | | |
|----------|--|-----------|
| 2 | Strategie und Ziele | |
| 2.1 | Prinzipien | 18 |
| 2.2 | Strategisches Ziel A: Bedarfsgerechte Qualifizierung des Arbeitskräftepotenzials | 21 |
| 2.3 | Strategisches Ziel B: Aktivierung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials | 23 |
| 2.4 | Strategisches Ziel C: Gewinnung und Bindung von Fachkräften | 25 |
| 2.5 | Die Wirkungslogik im Überblick | 27 |
| 3 | Governance / Umsetzungsebene | 28 |
| 3.1 | Produkte des Strategieprozesses | 30 |
| 3.2 | Pakt für Arbeit und Qualifizierung | 30 |
| 4 | Indikatoren und Monitoring | 32 |

Oberösterreich zeichnet sich im Jahr 2019 durch eine gute wirtschaftliche Lage aus: die Erwerbsbeteiligung ist hoch und die Arbeitslosenquote im Bundesländervergleich niedrig. Daher stehen die oberösterreichischen Unternehmen häufig vor dem Problem, geeignete Fachkräfte zu finden. Unter Fachkräften werden Personen mit einem unterschiedlich hohen Qualifikationsprofil zusammengefasst und nicht nur formal hochqualifizierte Personen. Fachkräfte gibt es daher in allen Tätigkeitsbereichen. Im Hinblick auf die steigenden Anforderungen der Arbeitswelt und Veränderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung erfüllt die Arbeitsmarktpolitik eine Brückenfunktion zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft durch die Stärkung der Employability der Erwerbsbevölkerung. Mit „Arbeitsplatz OÖ 2030“ setzt das Land OÖ auf ein umfassendes Fachkräfteprogramm, um in kurz-, mittel- und langfristiger Perspektive die besten Lösungen und Antworten auf den sich stets veränderten Arbeitsmarkt zu bieten.

Mag. Thomas Stelzer

Landeshauptmann von Oberösterreich

Markus Achleitner

Wirtschaftslandesrat

Land und AMS OÖ arbeiten seit Jahren gut zusammen. Dies ist im Sinne der arbeitslosen Menschen, der arbeitenden Menschen und der personalsuchenden Betriebe. Auf Veränderungen am Arbeitsmarkt haben wir gemeinsam reagiert, indem wir neue arbeitsmarktpolitische Angebote entwickelt und Arbeitsweisen angepasst haben. Dass dies im Einklang zwischen Land, Sozialministeriumservice und AMS passiert, ist das Ergebnis einer erfolgsorientierten Kooperation. Qualifikation ist der Schlüssel für den Erfolg am Arbeitsmarkt. Arbeitskräfte und Betriebe profitieren gleichermaßen davon: Das Arbeitslosigkeitsrisiko verringert sich für Menschen mit Fachausbildung auf ein Viertel gegenüber unqualifizierten Arbeitskräften und die Unternehmen erhalten die dringend benötigten Fachkräfte. Die Strategie „Arbeitsplatz OÖ 2030“ steht nicht bloß auf dem Papier, sondern wird aktiv umgesetzt: In die Qualifizierungsangebote des AMS OÖ wurden von unseren Projektpartnern Module über Digitalisierung eingebaut. Oberösterreich hat hier die Nase vorn – vom österreichweit einzigartigen Qualifizierungsverbund Digitale Kompetenz bis zu Coding-Ausbildungen. Wir identifizieren die konkreten Handlungsfelder und agieren sofort.

Gerhard Strasser

Landesgeschäftsführer Arbeitsmarktservice OÖ

Zur Fortsetzung des erfolgreichen oberösterreichischen Wirtschaftsmodells ist es unerlässlich, den sich aus dem Fachkräftemangel, dem demografischen Wandel sowie der zunehmenden Digitalisierung ergebenden geänderten Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen. So gilt es etwa die Erwerbsbeteiligung von Jugendlichen sowie von Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu erhöhen. Die Umsetzung der Ausbildungspflicht für Jugendliche bis 18 Jahre wird zur Wirksamkeit dieses Bestrebens beitragen. Für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen werden Angebote wie Fit2work zur Hebung und Sicherung der Erwerbsbeteiligung eingesetzt. Neben der Aktivierung zusätzlicher Arbeitskräfte zählt auch die Qualifizierung der vorstehend angeführten Personengruppen zu den wesentlichen Bestandteilen einer erfolgreichen Arbeitsmarktsteuerung. Beachtlich sind dabei insbesondere Entwicklungen durch technischen Fortschritt und Digitalisierung. All dem trägt das Sozialministeriumservice bei der Planung seiner Aktivitäten Rechnung, um so zu einem weiterhin gut funktionierenden Arbeitsmarkt beizutragen.

Mag.ª Brigitte Deu

Landesstellenleiterin Sozialministeriumservice OÖ

Oberösterreich ist das Land der Möglichkeiten! Egal ob Arbeitsmarkt, Bildung, Forschung & Entwicklung, Gesundheit, Kultur, Freizeit und Lebensqualität – unser Bundesland hat viel zu bieten! Noch nie zuvor waren so viele Menschen in Oberösterreich in – qualitativ hochwertiger – Beschäftigung. Ein Verdienst vor allem unserer Unternehmen, die sich trotz harten Wettbewerbs erfolgreich am Markt behaupten und so vielen Menschen sichere Arbeit geben können. Jetzt gilt es, gemeinsam neue Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, um die Deckung des Fachkräftebedarfs in Oberösterreich nachhaltig sicherzustellen. Die neue gemeinsame Strategie „Arbeitsplatz OÖ 2030“ ist ein geeignetes Instrument, um den Fachkräftemangel zu reduzieren und dadurch am Lebens- und Wirtschaftsstandort Oberösterreich auch zukünftig Wohlstand und soziale Sicherheit zu garantieren.

Mag.^a Doris Hummer
Präsidentin WKO Oberösterreich

Das Land Oberösterreich hat gemeinsam mit AK und ÖGB und einer Reihe weiterer Partner seine Arbeitsmarktstrategie überarbeitet und aktualisiert. Das ist ein begrüßenswerter und notwendiger Schritt zur Bewältigung der auf uns zukommenden Herausforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Dieses Strategiepapier ist kein Selbstzweck. Es geht vielmehr um die konkrete Umsetzung. Die Qualifikation der Arbeitskräfte ist dabei der entscheidende Erfolgsfaktor. Es gilt, durch vielfältige Qualifizierungsangebote möglichst vielen Menschen die Chance auf attraktive sowie sichere Arbeitsplätze zu eröffnen und zugleich den Betrieben die Suche nach den Fachkräften zu erleichtern, die sie brauchen. Ob die gesetzten Maßnahmen dazu führen, diese Ziele zu erreichen, muss laufend kritisch analysiert und evaluiert werden und so zu einer wirksameren Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik führen. Das Ziel ist Wohlstand, Vollbeschäftigung und soziale Sicherheit für die gesamte oberösterreichische Bevölkerung.

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

Als starkes Industrieland profitiert Oberösterreich vom technischen Fortschritt und der Digitalisierung. Es entstehen neue, attraktive Arbeitsplätze, weil Unternehmen am Standort aufgrund der hohen Technologiekompetenz unserer Mitarbeiter_innen investieren. Die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal im MINT-Bereich ist daher die wichtigste Voraussetzung für den nachhaltigen Erfolg der oberösterreichischen Industrie. Dazu muss es in Zukunft besser gelingen, junge Menschen insbesondere Mädchen stärker für jene Ausbildungen zu gewinnen und zu einem Abschluss zu motivieren, die am Arbeitsmarkt besonders gefragt sind. Zusätzlich bedarf es größerer Anstrengungen im Bereich der Weiterbildung und Höherqualifizierung im Sinne des lebenslangen Lernens. Auch das Potenzial zur bedarfsgerechten und effizienten Umschulung von Menschen, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind, gilt es in den nächsten Jahren besser zu nutzen. Und nicht zuletzt muss Oberösterreich international attraktiv für qualifizierte Zuwanderung werden. Die Strategie zur Sicherung der Fachkräfte hat für den Standort Oberösterreich höchste Bedeutung.

Dr. Axel Greiner
Präsident Industriellen Vereinigung OÖ

Zukunft aktiv gestalten

Neuausrichtung der Fachkräftestrategie

„Arbeitsplatz Oberösterreich“ bildet den langfristigen Handlungsrahmen für die Arbeitsmarktpolitik und die Fachkräftesicherung in Oberösterreich. Dieses strategische Programm erfasst und konkretisiert Potenziale und Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung. Es dient als strategischer Leitfaden und Steuerungsinstrument und orientiert sich an folgenden Zielsetzungen:

- **Langfristige Sicherstellung der Verfügbarkeit von Fachkräften für die oberösterreichische 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**

Die ursprüngliche Strategie wurde unter dem Titel „Arbeitsplatz Oberösterreich 2020“ bereits in den Jahren 2011 bis 2012 erarbeitet. Sie basiert auf ei-



In den letzten Jahren haben sich die Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt signifikant verändert.

nem Fünf-Säulen-Modell, welches spezifisch für Oberösterreich entwickelt wurde. Über sieben strategische und 27 messbare Steuerungsziele sowie 42 Handlungsfelder wurden die Dimensionen Mensch, Gesellschaft und Wirtschaft zu einer integrativen Gesamtstrategie verbunden.

In den letzten Jahren haben sich die Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt jedoch signifikant verändert. Aufgrund dessen wurde eine Neuausrichtung der Strategie seitens des Wirtschaftsressorts in Abstimmung mit dem Arbeitsmarktservice OÖ und den Partnern des Paktes für Arbeit und Qualifizierung angestrebt. Unter dem Titel „Arbeitsplatz OÖ 2030“ wurden dabei folgende Prozessschritte vorgenommen:

- Neubewertung der Gesamtsituation bzw. Lage und der zentralen Herausforderungen
- Aktualisierung und Neubewertung des Säulen- und Ziele-Modells (Wirkungsmonitoring)
- Neudefinition des Indikatorensettings

Durch eine stärkere Fokussierung auf eine geringere Zahl an Indikatoren sowie das Heranziehen von zentraleren Datenquellen konnte somit unter Einbin-



derung zentraler arbeitsmarktpolitischer Stakeholder die Zielarchitektur gestrafft und das Indikatorenset neu aufgesetzt werden. Die Neuausrichtung der Strategie verfolgt dabei insbesondere die folgenden Zielsetzungen:

- Bereitstellung einer fundierten Analyse der Ausgangssituation am oberösterreichischen Arbeitsmarkt – inkl. Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken – und Herausarbeiten relevanter zukünftiger Entwicklungen bzw. möglicher Szenarien.
- Darauf aufbauend die Entwicklung von entsprechenden strategischen Zielen und Handlungsfeldern.
- Die Systematisierung der Ziele in einem logischen, zusammenhängenden Wirkungsmodell.
- Die Festlegung von zweckmäßigen Indikatoren für die Messung der Zielerreichung und der Wirkungen.
- Aufbauend auf dem Indikatorensystem die Entwicklung eines Konzepts für das zukünftige regelmäßige Monitoring.
- Die Durchführung einer ersten Monitoringschleife bis Ende 2019.

Die am Strategieprozess beteiligten Institutionen sind Land OÖ, Arbeitsmarktservice OÖ, Sozialministeriumservice Landesstelle OÖ, Wirtschaftskammer OÖ, Arbeiterkammer OÖ, Industriellenvereinigung OÖ und ÖGB OÖ

Wissenschaftliche Begleitung: KMU Forschung Austria

Programmkoordination: Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH

Strategieprozess

Arbeitspaket 1

Analyse der aktuellen Situation und Trends
SWOT-Analyse und Szenario



Arbeitspaket 2

Optionen für Zielsysteme und deren Bewertung
Systematisierung/Wirkungsmodell
Festlegung von Indikatoren



Arbeitspaket 3

Monitoringkonzept
Erste Monitoringschleife 2019

1



Ausgangssituation

1.1 – Demografische Entwicklung

Im Zeitraum 2008 bis 2017 verzeichnete Oberösterreich ein **Bevölkerungswachstum von 4,4 %**, das liegt deutlich unter dem durchschnittlichen Bevölkerungszuwachs Österreichs (5,5 %). Der Anstieg der Einwohnerzahl ist sowohl auf Geburtenüberschüsse als auch auf Wanderungsgewinne zurückzuführen, wobei die positive Wanderungsbilanz den größeren Beitrag zum Bevölkerungswachstum leistete.

(Quelle: Statistik Austria, Demographische Indikatoren)

Bevölkerung Oberösterreichs im Jahresdurchschnitt 2017:

1.469.187

Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes

Altersstruktur: 2017 war ein Fünftel (20,4 %) der Jahresdurchschnittsbevölkerung Oberösterreichs jünger als 20 Jahre, 61,4 % waren zwischen 20 und 64 Jahre alt und 18,2 % waren 65 Jahre oder älter.

Der Anteil der unter 20-Jährigen wird von 20,4 % im Jahr 2017 auf 19,9 % im Jahr 2040 sinken (Österreichschnitt: 19,3 %). Für Oberösterreichs Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 64 Jahre) wird bis 2040 ein sukzessiver **Rückgang der Personen zwischen 20 und 64 Jahren** prognostiziert. Der Rückgang der Bevölkerungszahl in dieser Altersgruppe fällt stärker aus als im Österreichschnitt. Ein besonders markanter Zuwachs wird für die Altersgruppe 65+ erwartet,

deren Anteil an der gesamten Wohnbevölkerung von 18,2 % im Jahr 2017 auf mehr als ein Viertel (26,7 %) angewachsen wird. Der altersbedingte Abgang aus dem Erwerbsleben nimmt also in den nächsten Jahren zu, die „Babyboomer“ gehen in Pension.

Im Jahresdurchschnitt 2017 hatten gemäß Arbeitskräfteerhebung 18,9 % der Oberösterreicher_innen Migrationshintergrund. Damit liegt Oberösterreich im Bundesländerranking im Mittelfeld. Unter den rd. 273.000 in Oberösterreich lebenden Personen mit Migrationshintergrund waren 194.900 Zuwander_innen der ersten und 78.100 Migrant_innen der zweiten Generation.

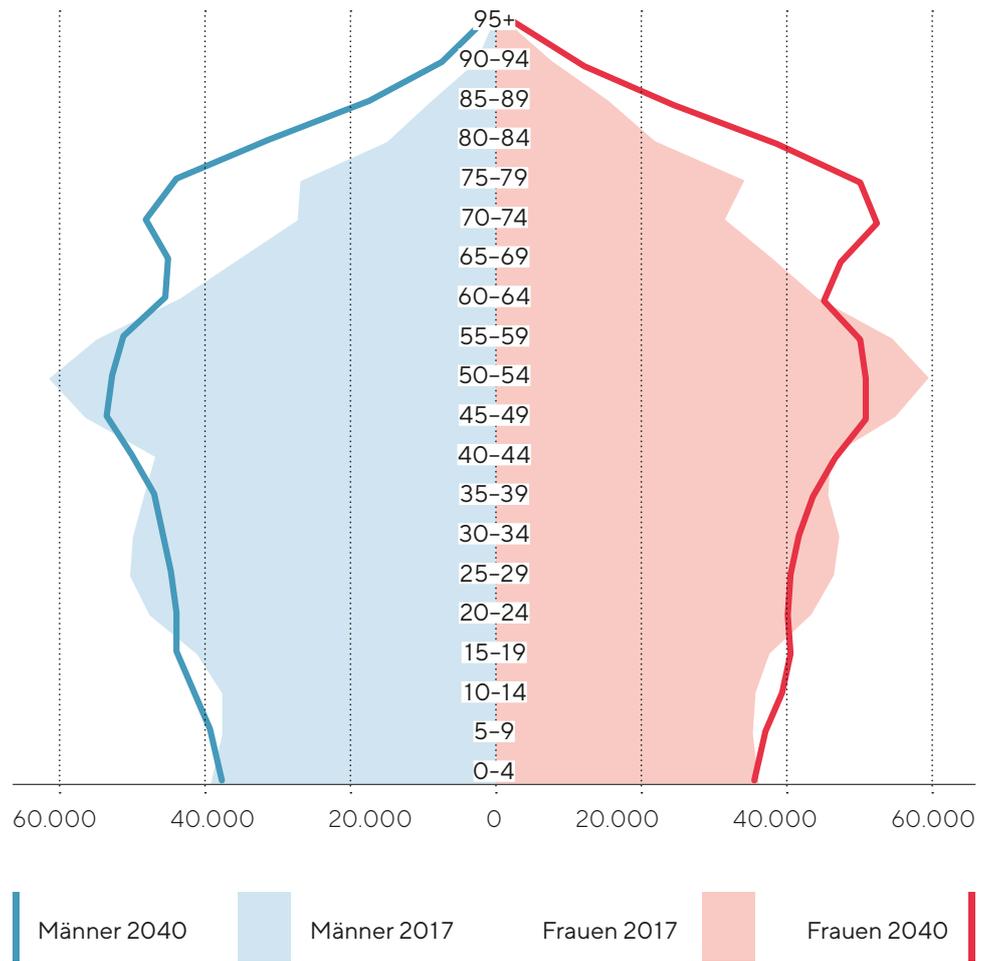
| Wanderungen 2017 | Anzahl Personen |
|--|-----------------|
| Zuzüge aus dem Ausland nach OÖ | + 19.205 |
| Wegzüge von OÖ ins Ausland | - 11.932 |
| Zuzüge aus anderen Bundesländern nach OÖ | + 11.926 |
| Wegzüge von OÖ in andere Bundesländer | - 12.446 |
| Nettozuwanderung | + 6.753 |

Quelle: Statistik Austria, Wanderungsstatistik

Die im Jahr 2017 aus dem Ausland nach Oberösterreich Zugewanderten stammen v.a. aus Rumänien, Ungarn, Deutschland, Syrien und Kroatien (Statistik Austria, Wanderungsstatistik).

Grafik 1 – Oberösterreichs Wohnbevölkerung in den Jahren 2017 und 2040 nach Geschlecht

Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsprognose 2018, Hauptvariante.



1.2 – Beschäftigung und Erwerbsbeteiligung

Die oberösterreichische Bevölkerung weist eine verhältnismäßig hohe und kontinuierlich steigende Erwerbsbeteiligung auf: Die **Erwerbstätigenquote** der 15- bis 64-Jährigen belief sich im Jahr 2017 auf 75,8 % und lag damit über dem Österreichwert (72,2 %) bzw. auch klar über dem Durchschnitt der hochentwickelten sachgüterorientierten NUTS-2-Regionen Europas (71,7 %).

(Quelle: Arbeitskräfteerhebung)

Im Jahr 2018 gab es in Oberösterreich 665.696 unselbstständig Beschäftigte, davon 298.512 Frauen und 367.184 Männer

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger

Die Erwerbsbeteiligung ist in Oberösterreich jedoch insbesondere bei drei Personengruppen geringer:

Die **Erwerbsbeteiligung der Älteren** (55- bis 64-Jährigen) lag im Jahr 2017 bei 52,8 % und war damit nur geringfügig über dem österreichischen Mittel. Obwohl die Erwerbsbeteiligung Älterer in jüngster Vergangenheit zugenommen hat, liegt sie weit unter dem Durchschnitt der EU-28-Staaten.

Oberösterreichs **Frauen** wiesen im Jahr 2017 mit 71,1 % im Bundesländerranking die zweithöchste Erwerbstätigenquote hinter Salzburg auf (Fasching et al., 2018). Diese gute Position Oberösterreichs ist darauf zurückzuführen, dass die Region insgesamt –

also auch bei Männern – hohe Beschäftigungsquoten aufweist. Deshalb ist auch der Frauenanteil an der unselbstständigen Beschäftigung in Oberösterreich im Bundesländervergleich nach wie vor gering.

Die Erwerbsbeteiligung bei **Personen mit Migrationshintergrund** lag im Jahr 2017 bei 68,1 % (Bundesdurchschnitt 64,2 %) und war damit deutlich niedriger als bei Personen ohne Migrationshintergrund.

Jugendliche sind in Oberösterreich überdurchschnittlich häufig erwerbsaktiv, was u.a. auf die zentrale Bedeutung der Lehre in Oberösterreich zurückzuführen ist. Die Erwerbstätigenquote der 15- bis 24-Jährigen betrug im Jahr 2017 laut Arbeitskräfteerhebung 75,8 % und ist die zweithöchste im Bundesländerranking.

Arbeitslosigkeit

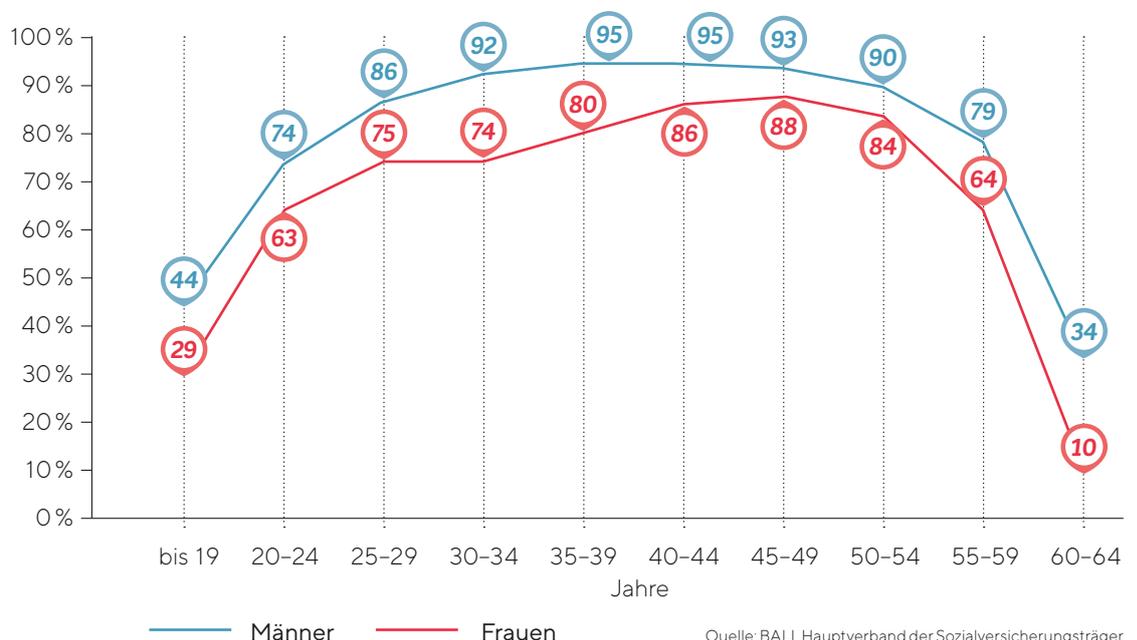
Die **Arbeitslosenquote** (nach nationaler Berechnung) lag in Oberösterreich im Jahr 2018 bei 5,0 % und ist somit, auch historisch gesehen, deutlich niedriger als jene Gesamtösterreichs (7,7 %).

(Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich)

Hinsichtlich der **Langzeitarbeitslosenquote** schneidet Oberösterreich (1,1 %) deutlich besser ab als der Bundesdurchschnitt (1,8 %) und der Durchschnitt aller 28 EU-Länder (3,4 %).

(Quelle: EU-Labour Force Survey).

Grafik 2 – altersspezifische Beschäftigungsquote für Männer und Frauen in Oberösterreich, 2017



1.3 – Bildung und Qualifizierung

Das Bildungsniveau der oberösterreichischen Bevölkerung im Haupterwerbsalter (25 bis 64 Jahre) ist in den letzten Jahren weiter gestiegen. Der Anteil der Bevölkerung, die lediglich einen Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung besitzen, reduziert sich kontinuierlich und lag im Jahr 2016 bei 19,3 %. Österreichweit verfügten 18,3 % der Bevölkerung nur über einen Pflichtschulabschluss. 66,4 % der Oberöreicher_innen verfügen über einen Sekundarabschluss, d.h. sie haben eine Lehre, BMS, AHS oder BHS abgeschlossen. Österreichweit trifft dies auf 63,8 % der Bevölkerung zu.

Hoher Stellenwert der Lehrausbildung

Die Lehre hat als Ausbildung im Bundesland Oberösterreich, auch bei der jungen Bevölkerung, eine sehr große Bedeutung. Die Jugendlichen konzentrieren sich jedoch auf einige wenige Lehrberufe.

| Top 3 Lehrberufe männlicher Lehrlinge | Top 3 Lehrberufe weiblicher Lehrlinge |
|---------------------------------------|--|
| Metalltechnik | Einzelhandel |
| Elektrotechnik | Bürokauffrau |
| Kraftfahrzeugtechnik | Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin) |

Quelle: WKO, Lehrlingsstatistik OÖ 2018

Seit 2010 hat sich die Zahl der Lehrlinge in Oberösterreich allerdings um rd. 16 % reduziert. Die Anzahl der Lehrbetriebe ist um 25 % von 7.517 im Jahr 2010 auf 5.664 Ausbildungsbetriebe im Jahr 2018 gesunken.

Die Anzahl der BMS-Schüler_innen hat sich zwischen den Schuljahren 2011/12 und 2017/18 um 13 % auf rd. 7.900 reduziert. Die Anzahl der Schüler_innen an berufsbildenden höheren Schulen (BHS) betrug im Schuljahr 2017/18 rd. 25.200 und änderte sich im Vergleich zu 2011/12 nur gering.

(Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik 2018)

Rd. 28.100 Schüler_innen besuchten im Schuljahr 2017/18 eine allgemeinbildende höhere Schule (AHS). Oberösterreich weist damit einen deutlich geringeren Anteil (28,8 %) an AHS-Schüler_innen in der 5. Schulstufe auf als der österreichische Durchschnitt (35,7 %).

(Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik 2018)

Tertiäre Ausbildung, Universitäten und Fachhochschulen

Der Anteil der Bevölkerung mit tertiärer Ausbildung steigt zwar in Oberösterreich kontinuierlich an, lag jedoch 2016 bei nur 14 % und damit deutlich unter dem nationalen Durchschnitt von 17,1 %. (vgl. Ploder et al., 2017). Junge Erwachsene in Oberösterreich entscheiden sich seltener für eine universitäre Ausbildung oder Fachhochschule als im österreichischen Durchschnitt.

Im Bereich der tertiären Ausbildung stehen in Oberösterreich fünf Universitäten (zwei öffentliche und drei private in Linz), zwei Pädagogische Hochschulen (in Linz) sowie vier Fachhochschulstandorte (Linz, Steyr, Wels und Hagenberg im Mühlkreis) zur Verfügung. Im internationalen Vergleich ist der Universitätsstandort Oberösterreich relativ klein. Problematisch ist auch, dass die inhaltliche Ausrichtung der regionalen tertiären Ausbildung nur bedingt der Wirtschaftsstruktur am Standort entspricht

(Quelle: Land OÖ, Innovatives OÖ 2020).

Im Studienjahr 2017/18 studierten rd. 31.200 junge Erwachsene an einer der öffentlichen oder privaten Universitäten, an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule in Oberösterreich. Die Anzahl der Studierenden stieg in den letzten Jahren kontinuierlich an. Der Großteil der Studierenden in Oberösterreich stammt aus dem eigenen Bundesland (68 % im Jahr 2015/16), 9,2 % kamen aus Niederösterreich und 6,5 % aus dem Ausland. Der Anteil der aus Oberösterreich stammenden Studierenden, die im eigenen Bundesland verblieben, lag im Wintersemester 2015/16 bei 49,9 % und ist damit im Vergleich zu 2013/14 gestiegen.

(Quelle: Statistik Austria, Hochschulstatistik)

Weiterbildung

Die Weiterbildungsquote lag in Oberösterreich im Jahr 2017 in Hinblick auf die Bevölkerung ab 15 Jahren bei 10,6 % (österreichweit ebenfalls 10,6 %) und bei den oberösterreichischen Erwerbstätigen zwischen 25 und 64 Jahren mit 12,4 % leicht unter dem Bundesdurchschnitt (12,9 %).

(Quelle: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung)

Das Weiterbildungsengagement lässt mit steigendem Alter nach (vgl. Review, 2017). Zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitskräfte ist jedoch eine kontinuierliche Weiterbildung wesentlich. Insbesondere in Hinblick auf den steigenden Grad der Technologisierung steigt der Bedarf der Weiterbildung mittlerer und älterer Alterskohorten, um einer Dequalifizierung der Beschäftigten entgegenzuwirken.

(vgl. Ploder et al., 2017, Huber et al., 2018)

”

Im Jahr 2018 gab es

23.160

Lehrlinge in Oberösterreich.



1.4 – Fachkräftebedarf

Analysen (Regionales Fachkräfte-Screening Oberösterreich) und die Befragung von Expert_innen zeigen, dass bereits derzeit in folgenden Bereichen der erhebliche Bedarf an Fachkräften zunehmend schwieriger abgedeckt werden kann:

- Technische Berufe auf allen Qualifikationsebenen (Metallverarbeitung, Maschinenbau, Elektrotechnik, Bautechnik)
- IKT-Fachkräfte
- Gastronomie / Tourismus
- Gesundheit / Pflege
- z.T. auch Handel und Transportwesen

Im Jahr 2018 war in Oberösterreich ein jahresdurchschnittlicher Bestand von 18.405 offenen Stellen gemeldet. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine Steigerung um 18,8 %.

Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich

Zukünftige Entwicklung

Insgesamt ist im Zeitraum 2017 bis 2030 vor allem auf Grund der demografischen Entwicklung mit einem Rückgang der Erwerbspersonen – das ist die Summe von Arbeitslosen und Erwerbstätigen – von 776.170 auf 736.800 zu rechnen.

(Quelle: Statistik Austria, Erwerbsprognose 2018, konstante Variante)

Laut Fachkräftemonitor OÖ (WifOR, 2018) führen die divergierenden Entwicklungen von Fachkräfteangebot und -nachfrage langfristig zu einem weiteren zunehmenden Engpass. Im Jahr 2030 wird demnach in Oberösterreich die geschätzte Nachfrage das erwartete Angebot um 127.000 Fachkräfte übersteigen, was einem relativen Engpass von 17,1% entspricht.



1.5 – Positionsanalyse Oberösterreichs in Bezug auf die Fachkräftesicherung

Die Stärken und Schwächen des oberösterreichischen Arbeitsmarktes in Bezug auf die Fachkräftesicherung sowie die möglichen Chancen und Risiken wurden im Rahmen einer sog. SWOT-Analyse (Strengths-Weaknesses-Opportunities-Threats) von Stakeholdern und Expert_innen bewertet. Dabei beziehen sich die Stärken und Schwächen auf die aktuelle Situation am oberösterreichischen Arbeitsmarkt, während sich Chancen und Herausforderungen für die Fachkräftesicherung aus übergeordneten Trends ergeben.

| Stärken | Schwächen |
|--|---|
| Qualität, Inhalte und regionale Verfügbarkeit des schulischen Angebots | Fachkräfteknappheit in vielen Berufsbereichen |
| Förder- und Unterstützungsangebot für Jugendliche, Frauen, Ältere, Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen | Erwerbsbeteiligung von Frauen, Älteren, Migrant_innen und Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen |
| Allgemein hohe Erwerbsbeteiligung sowie Erwerbsbeteiligung unter Jugendlichen | Weiterbildung Älterer, berufliche Mobilität sind zu gering |
| Employer Branding und Attraktivität großer Unternehmen als Arbeitgeber | Demographische Entwicklung (alternde Bevölkerung, Qualifikationsstruktur der Zuwanderung) |
| | Mobilität und Infrastruktur, insbesondere jenseits des Zentralraums |
| Chancen, Potenziale für die Fachkräftesicherung | Herausforderungen mit Blick auf das Fachkräfteangebot |
| Trend zu aktivem Altern und längerem Verbleib im Erwerbsleben | Trend zu Teilzeit (sowohl von Unternehmens- als auch Arbeitnehmer_innenseite) |
| Gender Shift, Umbruch der Geschlechterrollen | Alternde Bevölkerung |
| Qualifizierte Zuwanderung | Neue Lebensstile (Individualisierung, Work-Life Balance) |
| Wissenskultur / lebenslanges Lernen / Neue Lernformen | Trend zu höheren schulischen Ausbildungen |
| Anerkennung von Qualifikationen und informellen Kompetenzen | Trend zur Akademisierung |
| Technologien – Digitalisierung | |

Zudem beeinflussen überregionale Trends die zukünftige Nachfrage nach Fachkräften in Oberösterreich. Für Oberösterreich wurden im Rahmen einer Befragung von Stakeholdern und Expert_innen folgende **Faktoren** identifiziert, **die den Bedarf an Kompetenzen und Qualifikationen in Zukunft beeinflussen werden:**

- ▶ Neue, flexible Arbeitsformen
- ▶ Zunehmende Globalisierung und internationaler Wettbewerb
- ▶ Neue Technologien, Industrie 4.0, Automatisierung, Klimawandel und Dekarbonisierung als Innovationstreiber
- ▶ Konsumtrends wie Nachhaltigkeit, Neo-Ökologie und Regionalisierung



2

Strategie und Ziele

2.1 – Prinzipien

Die Vision ist ein Arbeitsmarkt, auf dem alle Personengruppen in hohem Maß am Erwerbsleben beteiligt sind (Vollbeschäftigung) und auf dem die von der oberösterreichischen Wirtschaft benötigten Fachkräfte verfügbar sind.

Dem dienen strategische Oberziele, die sich an den drei wesentlichen Potenzialen orientieren, die für die Fachkräftesicherung von Bedeutung sind:

- bedarfsgerechte Qualifizierung
- Aktivierung für eine hohe Erwerbsbeteiligung
- Gewinnung und Bindung von Fachkräften

Für die Erreichung der strategischen Ziele sind bestimmte Personengruppen am Arbeitsmarkt von besonderer Bedeutung und deshalb in der Strategie durch entsprechende Schwerpunktsetzung ausdrücklich zu berücksichtigen.

- ▶ **Jugendliche** stehen naturgemäß im Fokus einer bedarfsgerechten Qualifizierung. Sie stehen vor der Wahl ihrer Basisausbildung und stellen damit die Weichen für ihre zukünftigen beruflichen Kompetenzen und möglichen Tätigkeitsfelder. Sie sind die Fachkräfte der Zukunft. Ein erfolgreicher Start in das Berufsleben ist zentral für die spätere Erwerbskarriere.
- ▶ **Frauen** schöpfen ihr volles Erwerbspotenzial sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Form noch nicht aus. Es gilt, die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen und auch die Segregation am Arbeitsmarkt zu verringern. Dafür ist insbesondere auch im Bereich der Qualifizierung anzusetzen.
- ▶ Auch **Personen mit Migrationshintergrund** schöpfen ihr Potenzial auf Grund fehlender oder nicht ausreichend sichtbarer Qualifikationen und Kompetenzen noch nicht aus. Entsprechende Maßnahmen können helfen, eine nachhaltige Integration am Arbeitsmarkt zu erreichen und die Erwerbsbeteiligung zu verbessern. Neue

Zuwander_innen können mit ihren mitgebrachten Qualifikationen einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten.

- ▶ **Ältere Personen** treten (zu) früh aus dem Erwerbsleben aus und verstärken damit den Fachkräftemangel. Eine laufende Anpassung der Qualifikationen und altersgerechte Rahmenbedingungen können dazu beitragen, dass Beschäftigte länger „fit“ für den Arbeitsmarkt sind und diesem erhalten bleiben.
- ▶ **Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen** bedürfen einer entsprechenden Unterstützung und spezifischen Qualifizierung, damit sie verstärkt am Erwerbsleben teilnehmen können. Gerade die fortschreitende Digitalisierung bietet hier Möglichkeiten einer verstärkten Erwerbsbeteiligung.

Zum Zeitpunkt der Neuausrichtung der Strategie besteht **Fachkräftebedarf** vor allem in einer Vielzahl technischer Berufe auf allen Qualifikationsebenen, in IKT-Berufen, in Gesundheits- und Pflegeberufen sowie – regional fokussiert – in Tourismus- und Gastronomieberufen. Darüber hinaus besteht das Erfordernis, „digitale Kompetenzen“ quer über alle Berufsfelder weiterzuentwickeln. Aufgrund unterschiedlicher Faktoren können sich jedoch die Fachkräftelücken innerhalb weniger Jahre auf andere Berufe verschieben.

Die strategischen Ziele sind deshalb nicht von vornherein und dauerhaft auf einen bestimmten, berufs- bzw. qualifikationsspezifischen Fachkräftebedarf ausgelegt. Vielmehr sollen die Ziele und die daran anknüpfenden Maßnahmen hinsichtlich des konkreten Fachkräftebedarfs über die Zeit flexibel gestaltet bzw. entsprechende Schwerpunkte gesetzt werden. Dies erfordert im Rahmen der Strategie ein entsprechendes **Bedarfsmonitoring** sowie in Abständen eine diesbezügliche Anpassung von Elementen und Bausteinen der Strategie.



Ein regelmäßiges Monitoring des Fachkräftebedarfs ist ein wesentliches, übergeordnetes Element für die laufende Anpassung der Strategie an die gegebenen Rahmenbedingungen und damit für die nachhaltige Sicherung ihrer Relevanz.

In Oberösterreich steht hierfür bereits eine Reihe an Instrumenten zur Verfügung:

- ▶ Der „**Fachkräftemonitor**“ des Landes Oberösterreich analysiert die langfristige Bedarfsentwicklung in Oberösterreich bis 2030, differenziert nach Sektoren, Regionen oder breiten Qualifikationsniveaus.
- ▶ Das „**Fachkräfte-Screening**“ des Landes Oberösterreich analysiert, auf Basis vielfältiger Indikatoren, vor allem die kurz- bis mittelfristige Bedarfssituation und Trends in Oberösterreich, differenziert nach Bezirken und einzelnen Berufen.
- ▶ Das „**WKO Fachkräfte-Radar**“ analysiert den aktuellen Stellenandrang, differenziert nach Berufen und Bezirken.

Entwicklung und Kennwerte des Arbeitsmarktes unterliegen in einem **volatilen Umfeld** einer **Vielzahl von Einflussfaktoren** und Abhängigkeiten. Maßnahmen im Wirkungsbereich des Landes liefern in vielen Handlungsfeldern einen wesentlichen Beitrag, sind aber nicht alleine ausschlaggebend für die Entwicklung des Arbeitsmarktes. In der vorliegenden Strategie wird deshalb auf fixe und langfristige quantitative Zielwerte weitgehend verzichtet. Dies ermöglicht auch den erforderlichen situationsbezogenen Spielraum bei der laufenden Umsetzung der Strategie. Dennoch werden aber für die wesentlichen Ziele quantitative Indikatoren definiert, um die Entwicklungsrichtung der Zielgrößen laufend beobachten und vergleichend bewerten zu können. Zudem werden auch Indikatoren zur regelmäßigen Beobachtung wichtiger „externer“ Einflussfaktoren auf die Zielgrößen bestimmt.

Es kann nicht gänzlich ausgeschlossen werden, dass mittel- bis längerfristig eine Arbeitsmarktsituation eintritt, die entgegen allen derzeitigen Prognosen nicht durch Fachkräfteengpässe, sondern durch eine stark sinkende Nachfrage nach Arbeitskräften bzw. einen Mangel an Arbeitsplätzen gekennzeichnet ist. In diesem Fall können die drei Zielbereiche der vorliegenden Strategie auch durch weitere strategische Säulen ergänzt werden, insbesondere etwa durch einen strategischen Schwerpunkt zur „Sicherung von Arbeitsplätzen“.



2.2 – Strategisches Ziel A: Bedarfsgerechte Qualifizierung des Arbeitskräftepotenzials

In der Wissensgesellschaft nimmt die Qualifizierung der Arbeitskräfte eine Schlüsselrolle für die wirtschaftliche Entwicklung einer Region ein. Im Zeitalter der Digitalisierung verstärkt sich dieser Trend weiter, da Tätigkeiten, die keine oder nur geringe Qualifikation erfordern, zunehmend automatisiert erfolgen. Arbeitsplätze für Menschen mit geringen Qualifikationen verschwinden zunehmend, während gut qualifizierte Fachkräfte verstärkt gesucht werden

Strategisches Ziel A ist daher:

Die bedarfsgerechte Qualifizierung des Arbeitskräftepotenzials – vor dem Hintergrund des technologischen Fortschritts und der Digitalisierung.

Verfügbare und nachgefragte Qualifikationen am Arbeitsmarkt stimmen bestmöglich überein und das Aus- und Weiterbildungssystem in Oberösterreich qualifiziert bedarfsgerecht.

Spezifische Ziele sind:

- ▶ **Die Reduktion des Anteils jener Menschen, die lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen,**
weil eine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung die Grundvoraussetzung darstellt, als Fachkraft tätig zu werden.
 - Insbesondere soll auch unter Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Jugendlichen mit gesundheitlichen Einschränkungen der Anteil mit einer abgeschlossenen Ausbildung über Pflichtschulniveau erhöht werden.
- ▶ **Die Sicherstellung eines hohen Anteils jener Menschen mit Lehrabschluss, insbesondere mit Blick auf Mangelberufe,**
weil das duale System eine praxisnahe Ausbildung bietet, mit der ein wesentlicher Teil des Fachkräftemangels bekämpft werden kann.
 - Insbesondere gilt es, Jugendliche für eine Lehre in Mangelberufen zu gewinnen. Der Anteil der Mädchen in technischen Lehrberufen soll erhöht werden. Der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund mit Lehrausbildung soll jenem unter Jugendlichen ohne Migrationshintergrund zunehmend angeglichen werden.

- ▶ **Die Erhöhung des Anteils jener Menschen mit technischen Ausbildungen auf Sekundär- und Tertiärniveau,**

weil der Fachkräftemangel insbesondere im technischen Bereich virulent ist und steigt.

- Insbesondere soll auch der Anteil an Mädchen und Frauen mit technischen Ausbildungen (technische Lehren, HTLs und technische Studien) erhöht werden.

- ▶ **Die Erhöhung der Beteiligung und des Ausmaßes an Weiterbildung,**

weil angesichts des technologischen Fortschritts die Bedeutung von Weiterbildung steigt und die primäre Berufsausbildung nur das Fundament für eine Karriere als Fachkraft darstellt.

- Insbesondere gilt es auch, den Anteil älterer Personen (über 50 Jahre) an Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen.

- ▶ **Die Erhöhung der digitalen Kompetenzen,**

weil diese die Voraussetzungen für die Teilhabe auf einem digitalen Arbeitsmarkt darstellen.

Langfristig besteht im Bereich der Qualifizierung beträchtliches Potenzial für die Fachkräftesicherung, da gegenwärtig noch fast 20 % der Personen im Haupterwerbsalter in Oberösterreich lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen. Das sind mehr als 150.000 Menschen. Auch unter Oberösterreichs Jugendlichen (20 bis 24 Jahre) besitzen heute rd. 15 % nur einen Pflichtschulabschluss, das sind pro Jahrgang mehr als 2.000 junge Menschen, die eine bessere Ausbildung erzielen sollten.

Mögliche Handlungsfelder und Maßnahmenbereiche

Fundament jeder Ausbildung ist zunächst der Pflichtschulabschluss. Es muss sichergestellt werden, dass Jugendliche die Schule mit einem Pflichtschulabschluss verlassen. Jugendlichen ohne Pflichtschulabschluss wird ein niederschwelliger Zugang zu Angeboten gewährt, um diesen nachzuholen. Abbrüche der Ausbildung sind zu verhindern. Dabei sind die Bildungsangebote zielgruppengerecht anzupassen. Dies gilt insbesondere auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund und für Jugendliche mit gesundheitlichen Einschränkungen.

Darüber hinaus ist eine weiterführende Berufsausbildung erforderlich, um die zukünftigen Anforderungen an eine Fachkraft zu erfüllen. Die duale Ausbildung bietet dazu eine praxisnahe Ausbildung. Doch in vielen Bereichen fehlen die Lehrlinge. Daher muss die Attraktivität der Lehre erhöht und der Wert eines Lehrabschlusses verdeutlicht werden. Das Zusammenwirken und die Durchlässigkeit des Bildungssystems sind zu erhöhen. Absolvent_innen von BMS und Maturant_innen sollen verstärkt für die Lehre gewonnen werden. Lehrlinge sind verstärkt dabei zu unterstützen, weitere Bildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen. Auch Jugendliche mit Migrationshintergrund sollen verstärkt ins duale Ausbildungssystem integriert werden. Dabei gilt es, in der Berufsorientierung beiden Geschlechtern das gesamte Berufsspektrum näherzubringen, sodass die Segregation am Lehrstellenmarkt aufgebrochen wird. Mädchen sollen verstärkt in technische Lehren gebracht werden. Aber auch die Attraktivität von HTLs und technischen Studien insgesamt und insbesondere für Frauen ist zu steigern. Die Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen ist zu forcieren, damit die Jugendlichen bedarfsgerecht und praxisorientiert ausgebildet werden. Auf neue Berufsbilder ist bei Schwerpunktsetzungen Bedacht zu nehmen.

Die Anforderungen an die Fachkräfte von heute sind nicht die Anforderungen von morgen. Angesichts des sich immer rascher fortschreitenden technologischen Wandels braucht es lebenslanges Lernen für alle, damit dieser genützt und mitgestaltet werden kann und die Wettbewerbsfähigkeit Oberösterreichs gestärkt wird. Der Weiterbildung sowohl von arbeitslosen als auch beschäftigten Personen muss daher besonderes Augenmerk geschenkt werden. Hier gilt es insbesondere, die Beteiligung Älterer an Weiterbildungsmaßnahmen zu forcieren und Umschulungsmöglichkeiten auch in Richtung neuer Berufsbilder anzubieten, damit diese in der digitalen Arbeitswelt weiterhin ihren Platz finden und länger im Erwerbsleben verbleiben können.



Angesichts des sich immer rascher vollziehenden technologischen Wandels braucht es lebenslanges Lernen für alle.

In einer digitalisierten Welt werden digitale Kompetenzen neben den Kulturtechniken Lesen, Schreiben, Rechnen die Basis für die Teilhabe an der Gesellschaft im Allgemeinen und am Arbeitsmarkt im Besonderen bilden. Hier gilt es besonders Personengruppen zu unterstützen, die nicht wie die „digital natives“ diese Grundfertigkeiten mitbringen. Dies betrifft zum einen ältere Personen, die nicht mit digitalen Medien aufgewachsen sind, zum anderen Personen, die z. B. aus finanziellen Gründen, schwerer Zugang zur digitalen Welt haben, das sind Personen mit Migrationshintergrund und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Für letztere birgt die digitale Wende aber auch große Chancen. Insgesamt sollten alle Ausbildungsformen und Qualifizierungsmaßnahmen einem „digitalen Mainstreaming“ unterzogen werden.

2.3 – Strategisches Ziel B: Aktivierung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials

Bedingt durch den demografischen Wandel werden der Anteil und die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter sinken. Die Erwerbsquoten unterschiedlicher Personengruppen unterscheiden sich gegenwärtig deutlich, wobei in erster Linie Frauen, Personen mit Migrationshintergrund, ältere Personen und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen seltener im Erwerbsleben stehen. Die Deckung des Fachkräftebedarfs kann nur gelingen, wenn alle Bevölkerungsgruppen in hohem Maß am Erwerbsleben teilnehmen und ihr Potenzial genutzt wird.

Strategisches Ziel B ist daher:

Die Aktivierung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials.

Das Potenzial erwerbsfähiger Personen in Oberösterreich wird bestmöglich genutzt – eine hohe Erwerbsbeteiligung der Oberösterreicher_innen ist zentral.

Spezifische Ziele sind:

- ▶ **Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung aller Personengruppen und die Aktivierung der „stillen Reserve“**, weil das Potenzial der Erwerbsfähigen bestmöglich genutzt werden muss.
 - Insbesondere gilt es auch, die Erwerbsbeteiligung und das Beschäftigungsausmaß von Frauen stärker an die Werte der Männer anzugleichen
 - die Erwerbsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund und von Personen über 50/55 Jahren an das allgemeine Niveau heranzuführen
 - die NEET-Quote unter Jugendlichen möglichst gering zu halten (NEET: Not in education, employment or training)
 - die Erwerbsbeteiligung von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu verbessern.

”

Eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung der Frauen um 1 %-Punkt bedeutet knapp 5.000 zusätzliche Arbeitskräfte.



- ▶ **Eine geringe (Langzeit-)Arbeitslosigkeit,** weil arbeitsuchende Personen möglichst rasch wieder in Beschäftigung gebracht werden sollen.
 - Insbesondere gilt es, möglichst geringe Arbeitslosenquoten bei besonders betroffenen Personengruppen, das sind Personen mit Migrationshintergrund, ältere Personen und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, sicherzustellen

Im Bereich der Aktivierung bestehen signifikante **Potenziale** für zusätzliche Fachkräfte: Eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung (Erwerbstätigenquote) der Frauen um 1%-Punkt bedeutet knapp 5.000 zusätzliche Arbeitskräfte. In der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen entspricht eine Steigerung des Anteils der Erwerbstätigen je %-Punkt fast 2.000 Personen. Ein ähnlich hohes Potenzial von knapp 2.000 Arbeitskräften je %-Punkt Erwerbsbeteiligung besteht bei Personen mit Migrationshintergrund.



Mögliche Handlungsfelder und Maßnahmenbereiche

Zur Erhöhung der Erwerbsquote bedarf es vor allem zielgruppenspezifischer Maßnahmen. Für Jugendliche ist die Gestaltung der Schnittstelle Schule–Beruf entscheidend. Über individualisierte Maßnahmen wie Beratung und Coaching muss es gelingen, die Jugendlichen in Ausbildung zu halten bzw. erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht es insbesondere Frauen, verstärkt am Erwerbsleben teilzuhaben. Dafür sind entsprechende Rahmenbedingungen wie bedarfsgerechte Angebote für Kinderbetreuung, Arbeitszeitmodelle und Beschäftigungsformen zu schaffen bzw. zu fördern. Ebenso sind Maßnahmen zum Aufbrechen der traditionellen Geschlechterrollen und zur Verringerung der Segregation am Arbeitsmarkt zu setzen.

Deutsch ist der Schlüssel für eine Teilhabe am Erwerbsleben von Personen mit Migrationshintergrund ebenso wie die soziale Integration im Allgemeinen. Aber es muss auch sichergestellt werden, dass Migrant_innen entsprechend ihrer Ausbildung Zugang zu Jobs haben und es nicht zu Dequalifizierung kommt. Dafür sind u.a. die Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen und ausländischen Qualifikationen zu fördern. Des Weiteren gilt es auch, Barrieren und Vorbehalte bei Betrieben und in Ausbildungsstätten abzubauen.

Bei älteren Personen stehen die Erhaltung der Erwerbsfähigkeit und die Vermeidung von Arbeits-

losigkeitsepisoden im Fokus. Voraussetzung dafür ist die physische und psychische Gesundheit, wobei hier Präventionsmaßnahmen für die Mitarbeiter_innen im betrieblichen Umfeld anzusetzen sind. Neben der Forcierung der (betrieblichen) Gesundheitsförderung gilt es auch Arbeitsformen und Arbeitszeitmodelle zu überdenken und anzupassen. Basis für die Integration von älteren Personen im Erwerbsleben ist der Abbau von „Barrieren im Kopf“ und die Schaffung positiver Haltungen seitens der Betriebe und der älteren Arbeitskräfte.

Auch Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen sind durch niederschwellige Angebote und spezifische Qualifizierungsmaßnahmen als auch Assistenzleistungen (auch im betrieblichen Kontext) an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Dabei sind die Möglichkeiten, die die Digitalisierung in Hinblick auf den Ausgleich von körperlichen Einschränkungen am Arbeitsplatz bringt, auszuschöpfen. Zudem ist die Schaffung von positiven Haltungen wesentlich.

Jenseits einzelner Zielgruppen erfordert eine hohe Erwerbsbeteiligung jedenfalls eine hohe Arbeitsmarkttransparenz und effektive Vermittlung. Neue und moderne Arbeits- und Beschäftigungsformen, erhöhte Mobilität sowie attraktive Arbeitsbedingungen können auch Personen für die Erwerbstätigkeit (in Mangelberufen) motivieren, die bisher der stillen Reserve angehörten. Von den Unternehmen sind neue Rekrutierungsstrategien zu nutzen.



Deutsch ist der Schlüssel für eine Teilhabe am Erwerbsleben von Personen mit Migrationshintergrund ebenso wie die soziale Integration.

2.4 – Strategisches Ziel C: Gewinnung und Bindung von Fachkräften

Oberösterreichs Bevölkerung wächst bisher vor allem durch Zuwanderung. Bedingt durch die Verschiebung der Alterspyramide ist spätestens ab dem Jahr 2022 mit einem Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zu rechnen, der insgesamt deutlicher als in Österreich ausfällt. Damit wird das Arbeitskräftepotenzial kleiner.

Strategisches Ziel C ist daher:

Die Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

Zur bedarfsgerechten Sicherung einer stabilen bis leicht wachsenden erwerbsfähigen Bevölkerung in Oberösterreich.

Spezifische Ziele sind:

- ▶ **Eine ausreichende, qualifizierte Zuwanderung aus dem Ausland (auch zu Ausbildungszwecken),** weil der Bedarf an qualifizierten Fachkräften insbesondere in bestimmten Branchen nicht ausschließlich im Inland gedeckt werden kann.
- ▶ **Eine ausreichende Zuwanderung aus anderen Regionen Österreichs (auch zu Ausbildungszwecken),** weil Fachkräfte teilweise in den anderen Bundesländern zur Verfügung stehen, die in Oberösterreich gebraucht werden.

- ▶ **Eine ausreichende Zahl an qualifizierten Einpendler_innen aus angrenzenden Regionen bzw. ein entsprechender Pendelsaldo,** weil so Arbeitskräfte auch ohne Wohnsitzwechsel gewonnen werden können.

- ▶ **Die Bindung der in Oberösterreich vorhandenen Fachkräfte bzw. eine geringe Abwanderung von gut und hoch qualifizierten Kräften oder auch deren Rückholung (einschließlich Studierender),** weil Oberösterreich attraktive Arbeitsplätze für seine Fachkräfte zu bieten hat und so der Bedarf an Zuwanderung geringer ist.

Die Zu- und Abwanderung birgt auf Grund der Größenordnungen signifikante **Potenziale** für das Fachkräfteangebot in Oberösterreich. Die Zuzüge aus dem Ausland betragen in den letzten 10 Jahren im Durchschnitt ca. 18.000 Personen pro Jahr. Eine Veränderung um beispielsweise 5 % gegenüber dem Durchschnittswert entspricht somit knapp 1.000 Personen pro Jahr. Die Zuzüge aus anderen österreichischen Bundesländern beliefen sich im Durchschnitt auf ca. 11.000 Personen pro Jahr. Die Wegzüge aus Oberösterreich nahmen eine Größenordnung von durchschnittlich 23.500 Personen pro Jahr an. In Oberösterreich arbeiten schließlich rd. 50.000 Einpendler_innen aus angrenzenden Regionen, womit eine Veränderung um lediglich ein Prozent rd. 500 Arbeitskräften entspricht.

Mögliche Handlungsfelder und Maßnahmenbereiche

Um Fachkräfte anzuziehen muss die Attraktivität Oberösterreichs als Ausbildungs-, Arbeits- und Lebensort weiter erhöht und sichtbar gemacht werden. Dazu sollte Oberösterreich an einem USP seiner Ausbildungsstätten arbeiten und diesen verstärkt sichtbar machen, wie etwa spezifische FH-Studiengänge, Bildungscluster etc. Studierenden aus anderen Bundesländern könnte über Förderprogramme der Berufseinstieg und Verbleib im Bundesland erleichtert werden. Spezielle Stipendienprogramme für oberösterreichische Studierende an anderen Universitäten könnten an eine Rückkehr gebunden werden. Aber auch Lehrlinge aus anderen Bundesländern könnten mit entsprechenden Begleitmaßnahmen für eine Lehre in einem oberösterreichischen Betrieb gewonnen werden.

Zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland muss sich Oberösterreich über seine Grenzen hinaus, als gute Arbeitsregion positionieren. Zudem sind die zahlreichen erfolgreichen Unternehmen und hidden champions verstärkt vor den Vorhang zu holen. Gezielte Rekrutierungsmaßnahmen in EU-Mitgliedstaaten mit hoher Jugendarbeitslosigkeit sind zu forcieren und entsprechende Integrationspakete und Relocation-Services (Hilfe bei der Wohnungssuche, bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen, Deutschkurse etc.) zu schnüren, um qualifizierte Zuwander_innen entsprechend zu unterstützen.

Die oberösterreichischen Unternehmen sind ergänzend zu ihren eigenen Employer Branding Aktivitäten bestmöglich zu unterstützen, um Oberösterreich als Arbeitsplatz für Talente international wettbewerbsfähig zu halten.

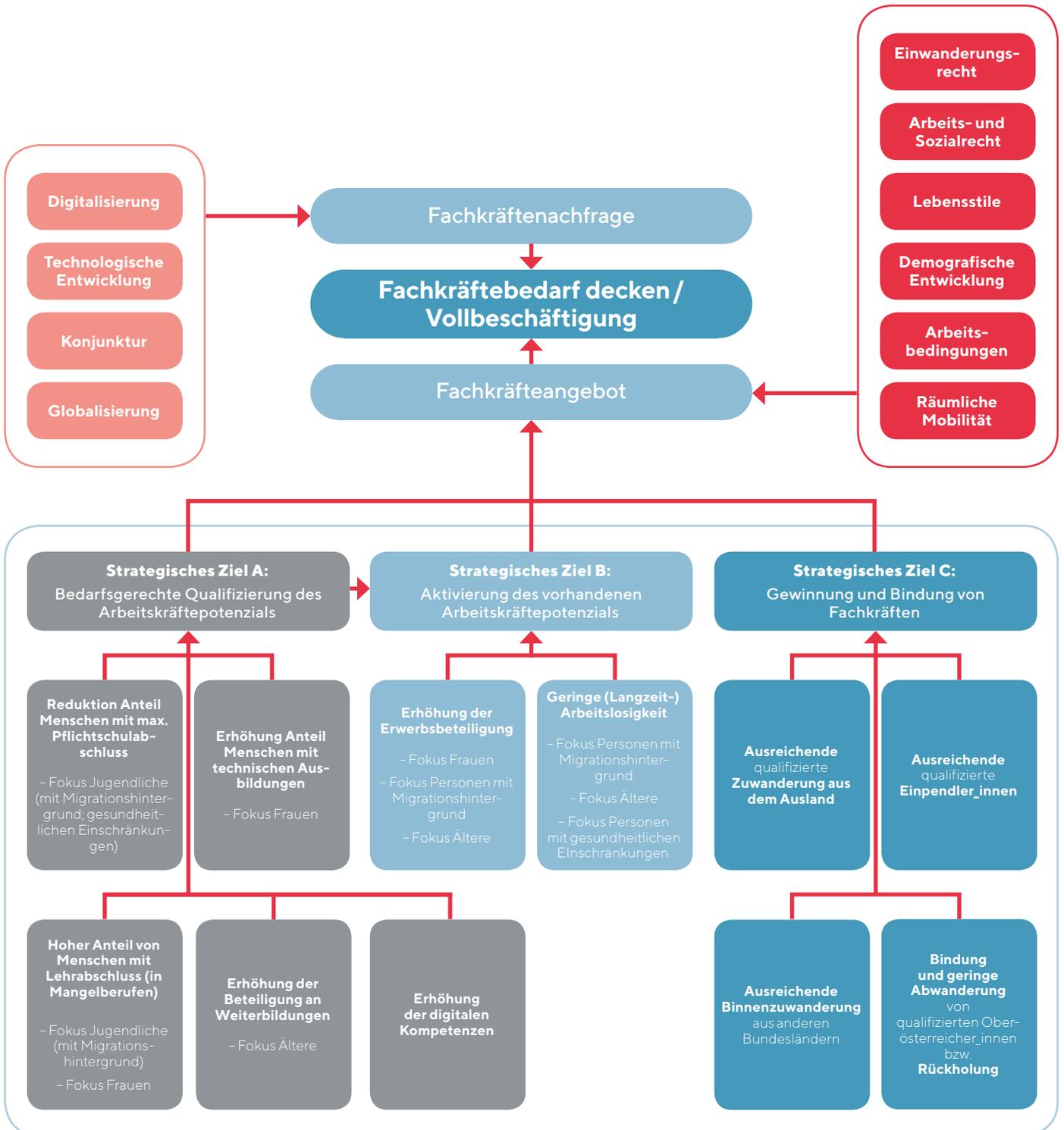
Zuwander_innen sind des Weiteren frühzeitig durch Maßnahmen der Berufsorientierung und -information zu unterstützen und mit Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten des Landes vertraut zu machen. Bei Bedarf ist ihre Beschäftigungsfähigkeit und rasche Arbeitsmarktintegration durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen zu fördern.



Eine besondere Bedeutung kommt jedoch auch der Bindung der in Oberösterreich bereits vorhandenen, hervorragend ausgebildeten Fachkräfte zu.

Eine besondere Bedeutung kommt jedoch auch der Bindung der in Oberösterreich bereits vorhandenen, hervorragend ausgebildeten Fachkräfte zu. Auch dafür spielt professionelles Employer Branding eine große Rolle. Wesentlich ist zudem die laufende bedarfsgerechte (Weiter-)Qualifizierung dieser Fachkräfte („Bindung durch Qualifizierung“ bzw. „Up-Skilling“) und das Angebot entsprechender Bildungsprogramme und -maßnahmen für die Beschäftigten sowie Informationen über die vielfältigen Fördermöglichkeiten des Paktes für Arbeit und Qualifizierung und die Berufsvielfalt.

2.5 – Die Wirkungslogik im Überblick



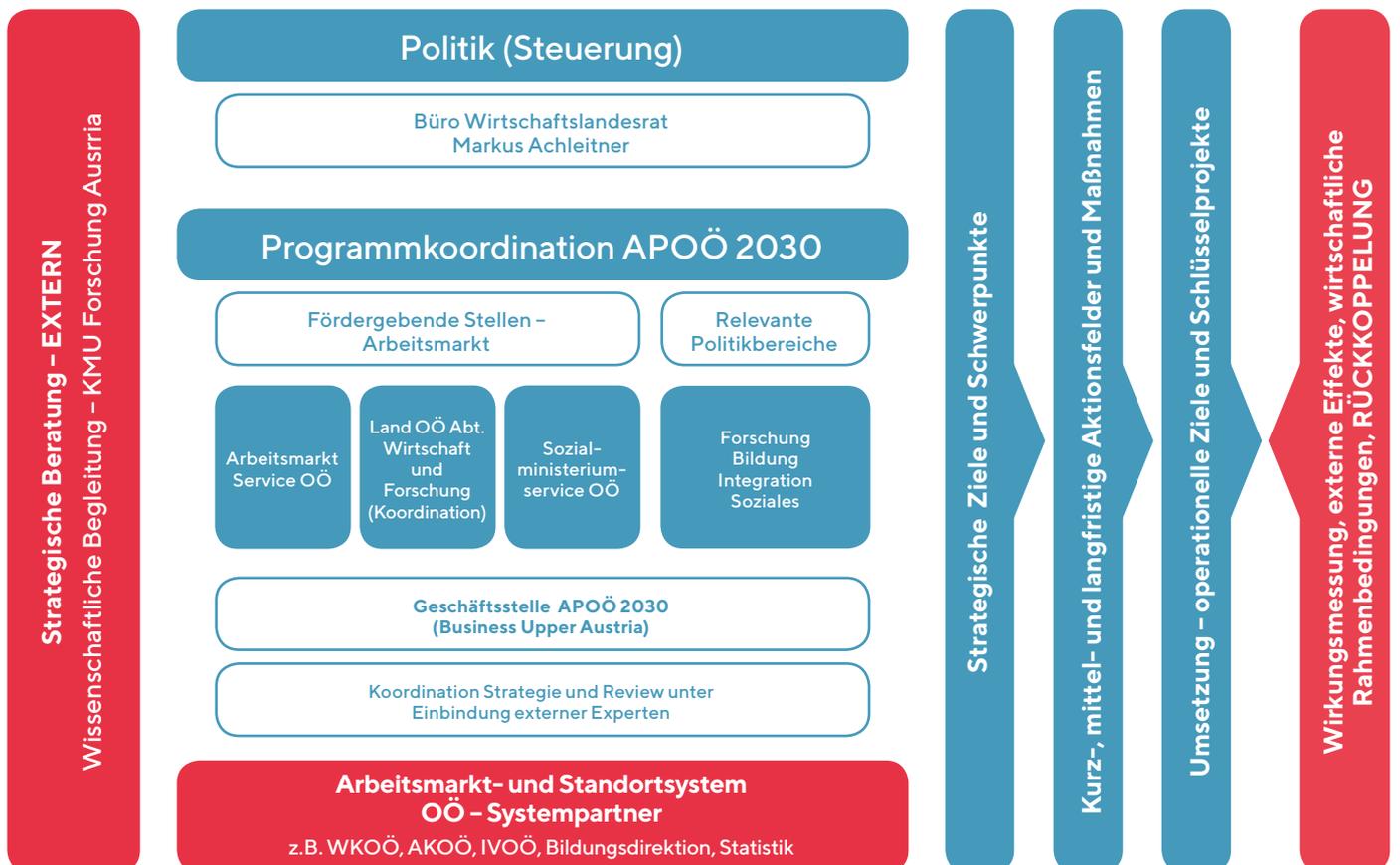


Governance / Umsetzungsebene

Die Strategie „Arbeitsplatz OÖ 2030“ ist in ein breiteres landes- und regionalpolitisches Zielsystem eingebunden. Die Anbindung der aktiven Arbeitsmarktpolitik des Landes OÖ mit den neuen wirtschafts- und forschungspolitischen Schwerpunkten im Rahmen von „Upper Vision 2030“ wird

angestrebt, um bedarfsgerechte und zukunftsorientierte Qualifizierung sicherzustellen. Darum ist auch das optimale Zusammenwirken von Arbeitsmarktpolitik und beruflicher Bildung in Oberösterreich von zentraler Bedeutung.

Im Rahmen eines Steuerungsmodells soll das Zusammenwirken sichergestellt werden.



3.1 – Produkte des Strategieprozesses

Folgende Produkte des Strategieprozesses stehen für die strategische Steuerung zur Verfügung:

- Ein Synthesedokument mit einer Analyse der aktuellen Situation sowie Trends für den oberösterreichischen Arbeitsmarkt
- Analyse der Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken für den oberösterreichischen Arbeitsmarkt und deren Verbindung in einer SWOT-Matrix
- Strategisches Szenario Arbeitsplatz Oberösterreich 2030: Strategiedokument, das mögliche Kernmerkmale, zentrale Kennzeichen des zukünftigen Arbeitsmarktes und dafür relevante Handlungsfelder darstellt
- Jährliches Monitoring ist ein wichtiges Instrument der strategischen Steuerung, da bestimmte im Monitoring gewonnene Kennzahlen Aufschluss über die Entwicklung der Intervention geben und die Notwendigkeit von steuernden Eingriffen sichtbar machen.

3.2 – Pakt für Arbeit und Qualifizierung

Zentrales Instrument zur Umsetzung des strategischen Programms „Arbeitsplatz OÖ 2030“ ist der „Pakt für Arbeit und Qualifizierung Oberösterreich“ (PAQ OÖ).

Der PAQ OÖ ist eine jährlich erneuerte gemeinsame Vereinbarung des Landes, des AMS OÖ, des Sozialministeriumservices OÖ, der Sozialpartner (Wirtschaftskammer OÖ, Arbeiterkammer OÖ, ÖGB OÖ), der Industriellenvereinigung OÖ und der Bildungsdirektion OÖ. Er bildet die Grundlage für umfassende Angebote zur Verbesserung der Arbeitsmarktteilhabe von Arbeitslosen durch Qua-

lifikation, Beratung und Beschäftigung, zur Qualifikationsförderung von Beschäftigten und zur Sicherstellung der Versorgung der oberösterreichischen Unternehmen mit qualifizierten und geeigneten Arbeitskräften.

Der Pakt stellt somit ein differenziertes Programm bzw. ein aus einer Vielzahl an Einzelmaßnahmen bestehendes Maßnahmenpaket dar. Der Pakt wird jährlich neu verhandelt und ist so in der Lage kurz- bis mittelfristig auf geänderte Anforderungen zu reagieren. Das jährliche strategische Monitoring stellt die entscheidungsrelevanten Informationen bereit.





Die Strategie ‚Arbeitsplatz OÖ 2030‘ ist in ein breiteres landes- und regionalpolitisches Zielsystem eingebunden.



4



Indikatoren und Monitoring

Die strategische Steuerung des Programms erfolgt durch ein jährliches Review. Die gewonnenen Kennzahlen geben Aufschluss über die Entwicklung der Interventionen und zeigen die Notwendigkeit von steuernden Eingriffen auf. Darüber hinaus besteht das Erfordernis, „digitale Kompetenzen“ quer über alle Berufsfelder weiterzuentwickeln. Aufgrund unterschiedlicher Faktoren können sich Fachkräftelücken innerhalb weniger Jahre verschieben. Die strategischen Ziele sind deshalb nicht von vornherein und dauerhaft auf einen bestimmten, berufs- bzw. qualifikationsspezifischen Fachkräftebedarf ausgelegt. Vielmehr sollen die Ziele und die daran anknüpfenden Maßnahmen, hinsichtlich des konkreten Fachkräftebedarfs über die Zeit flexibel gestaltet bzw. entsprechende Schwerpunkte gesetzt werden können.

Entwicklung und Kennwerte des Arbeitsmarktes unterliegen in einem volatilen Umfeld einer Vielzahl von Einflussfaktoren und Abhängigkeiten. Maßnahmen im Wirkungsbereich des Landes liefern in vielen Handlungsfeldern einen wesentlichen Beitrag, sind aber nicht alleine ausschlaggebend für die Entwicklung des Arbeitsmarktes. In der vorliegenden Strategie wird deshalb auf fixe und langfristige quantitative Zielwerte weitgehend verzichtet. Dies ermöglicht auch den erforderlichen situationsbezogenen Spielraum bei der laufenden Umsetzung der Strategie. Dennoch werden aber für die wesentlichen Ziele quantitative Indikatoren definiert, um die Entwicklungsrichtung der Zielgrößen laufend beobachten und vergleichend bewerten zu können. Zudem werden auch Indikatoren zur regelmäßigen Beobachtung wichtiger „externer“ Einflussfaktoren auf die Zielgrößen bestimmt.



Ziele und die daran anknüpfenden Maßnahmen sollen hinsichtlich des konkreten Fachkräftebedarfs über die Zeit flexibel gestaltet werden.

Die wesentlichen Indikatoren für das Monitoring der Strategie umfassen:

Monitoring des Fachkräftebedarfs

- Fachkräftemonitor des Landes Oberösterreich
- Fachkräftescreening des Landes Oberösterreich
- Fachkräfte-Radar der WKO

Strategisches Ziel A

- Erwerbsfähige Personen mit max. Pflichtschule als höchste abgeschlossene Schulbildung (insbesondere auch bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund)
- Lehrausbildung (Erwerbsbevölkerung mit Lehrabschluss (Berufsschule), Anteil Lehrafänger_innen an der 15-jährigen Wohnbevölkerung, Lehrlinge in ausgewählten (Mangel-) Lehrberufen, Mädchen in technischen Lehrberufen, Jugendliche mit Migrationshintergrund in Lehrausbildung)
- Anteil der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren mit technischer Ausbildung
- Frauenanteil in technischen mittleren und höheren Schulen sowie an MINT-Abschlüssen an Fachhochschulen und Universitäten
- Teilnahme an formaler Aus- und Weiterbildung in den letzten 4 Wochen

Strategisches Ziel B

- Erwerbsquoten der wesentlichen Zielgruppen
- NEET-Quote
- Langzeitarbeitslosigkeit wesentlicher Zielgruppen

Strategisches Ziel C

- Zuzüge aus dem Ausland
- Studierende an öffentlichen Universitäten nach Herkunft
- Zuzüge aus anderen Bundesländern
- Einpendler_innen nach OÖ und Pendelsaldo
- Wegzüge aus Oberösterreich

Monitoring der Umfeldbedingungen

- Konjunktur und Standortfaktoren
- Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter
- Arbeits- und Sozialrecht (qualitative Bewertung)
- Einwanderungsrecht und -politik (qualitative Bewertung)
- Räumliche Mobilitätssituation (qualitative Bewertung)



Fördergebende Stellen:
Strategische Partner:**Wissenschaftlicher Begleiter:****Programmkoordination:****Impressum:**

Herausgeber: Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH
und Amt der OÖ. Landesregierung, Abteilung Wirtschaft

Redaktionsadresse: Hafenstraße 47-51, 4020 Linz, Tel. +43 732/79810,
Fax +43 732/79810-5008, E-Mail: fachkraefteservice@biz-up.at,
Web: www.biz-up.at; www.arbeitsplatz-oboesterreich.at

Für den Inhalt verantwortlich: DI(FH) Werner Pamming MB

Redaktion: Mag. Christian Mayer; KMU Forschung Austria

Layout: Gestalterei Werbeagentur, www.gestalterei.at

Bildnachweis: iStock.com/monkeybusinessimages Umschlag; iStock.com/Cecilie_Arcurs Umschlag; iStock.com/cyano66 Umschlag; iStock.com/StockImages_AT Umschlag, S.4/5; iStock.com/vm S.2; iStock.com/PeopleImages S.9/10; iStock.com/danchooalex S.12; iStock.com/SolStock S.15; iStock.com/fotografixx S.16 u.24; iStock.com/AzmanJaka S.18; iStock.com/pixelfit S.20; iStock.com/domoyega S.23; iStock.com/xavierarnau S.28; iStock.com/guwendemir S.30; iStock.com/stocknroll S.31; iStock.com/industryview S.32; iStock.com/TomML S.34

Gefördert aus Mitteln des Landes OÖ.

Linz, Februar 2019

www.arbeitsplatz-oberoesterreich.at



