

upper WORK

Magazin 2025



Foto: Peter Baier

upperWORK
Das Standortprogramm für
Arbeit in Oberösterreich





**Stärkt
Menschen und
Unternehmen.**





Foto: Land Oberösterreich



Foto: Land Oberösterreich



Foto: AMS OÖ – S. tairmayr-Sabine

Ein Land voller Potentiale.

Innovation und qualifizierte Fachkräfte sind große Stärken des Standorts Oberösterreich. Gerade in herausfordernden Zeiten gewinnt Aus- und Weiterbildung weiter an Bedeutung. Deshalb setzen wir im Oö. Landeshauptamt 2025 gezielt Impulse, um den Standort zu stärken und Arbeitsplätze zu sichern.

Die Qualifizierung bleibt dabei der zentrale Fokus der Arbeitsmarktpolitik: Sie soll Arbeitssuchende rasch in Beschäftigung bringen und Betrieben die dringend benötigten Fachkräfte sichern.

Unsere Maßnahmen unterstützen besonders Jugendliche, Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund sowie ältere und gesundheitlich beeinträchtigte Personen. Mit upperWORK verfolgt Oberösterreich eine klare Strategie für ein Land voller Potentiale.

Mag. Thomas Stelzer
Landeshauptmann von Oberösterreich

Gemeinsam rasch und flexibel reagieren.

Mit upperWORK haben wir unsere aktive Arbeitsmarktpolitik für Oberösterreich neu aufgestellt. Noch schneller und flexibler auf Entwicklungen am Arbeitsmarkt reagieren ist das Ziel, und das in bewährter Zusammenarbeit aller Standortpartner. 2025 wird herausfordernd bleiben, denn die verhaltene Konjunktur bremst viele Unternehmen, gleichzeitig haben einzelne Branchen einen tiefgreifenden Transformationsprozess zu bewältigen.

Zugleich ist absehbar, dass aufgrund der demografischen Entwicklung schon in fünf Jahren mehr als 80.000 Fachkräfte in Oberösterreich fehlen werden. Rechtzeitig und zielgerichtet auf Herausforderungen reagieren – das ist unsere Antwort darauf. Damit schaffen wir Perspektiven für die Betroffenen und die Unternehmen.

KommR Markus Achleitner
Wirtschafts-Landesrat

Gezielte Schwerpunkte für mehr Perspektiven und Zukunftschancen.

Mit dem Programm upperWORK gestaltet das AMS OÖ gemeinsam mit dem Land OÖ und seinen verlässlichen Stakeholdern zukunftsorientierte Maßnahmen zur Stärkung des Arbeitsmarkts.

Die enge Kooperation schafft die Grundlage für eine schnelle, effiziente Abstimmung und flexible Reaktionen auf wirtschaftliche Herausforderungen.

In diesem Jahr liegt der besondere Fokus auf der Stabilisierung von Langzeitbeschäftigungslosigkeit und der gezielten Förderung junger Menschen durch frühzeitige Unterstützung und praxisnahe Qualifizierungen für eine langfristige berufliche Perspektive.

Iris Schmidt, M.A.
Landesgeschäftsführerin
Arbeitsmarktservice OÖ

.....

Mit „upperWORK“ hat Oberösterreich eine klare Strategie für ein Land voller Potentiale.

Mag. Thomas Stelzer
Landeshauptmann von Oberösterreich

.....



Foto: SMS Landesstelle OÖ

Aktivierung der Potentialgruppe Menschen mit Behinderung.

.....

In einer inklusiven Gesellschaft ist es wichtig, dass Menschen mit Behinderungen gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten. Deren Arbeitskräftepotential zu erkennen, die individuell notwendige Unterstützung zur Verfügung zu stellen, ist Anliegen und Ziel der Förderinstrumentarien des Sozialministeriumservice. Durch diese soll der Zugang zur höchstmöglichen Ausbildung gewährleistet werden. Davon profitieren die heimischen Unternehmen. Im Rahmen von upperWORK werden dazu grundlegende Informationen bereitgestellt. Kostenfreie Beratung bei detaillierten Fragestellungen von Unternehmen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bietet das NEBA Betriebsservice.

.....

Mag.ª Brigitte Deu
Landesstellenleiterin
Sozialministerium-
service OÖ



Foto: Hermann Wakolbinger

Herausforderungen als Chance für Wachstum und Innovation.

.....

Schnellebige, herausfordernde Zeiten erfordern effektive und punktgenaue Förder- und Qualifizierungsmaßnahmen. Genau das bietet upperWORK mit seinen zahlreichen flexiblen Förderangeboten.

Neben vielen weiteren Maßnahmen setzt upperWORK auch auf die Förderung der dualen Ausbildung. Ein unverzichtbarer Beitrag zur Sicherung der dringend benötigten Lehrlinge für unsere Betriebe! Die bewährten Aus- und Weiterbildungsprogramme der Dualen Akademie und des WIFI Oberösterreich runden das Leistungsspektrum zur Sicherung von Fachkräften ab. Sehen wir Herausforderungen als Chancen für Wachstum und Innovation – mit der Vielfalt von upperWORK!

.....

Mag.ª Doris Hummer
Präsidentin WKO
Oberösterreich



Foto: AK OÖ – Florian Stöllinger

Arbeitnehmer/innen bei Veränderungen unterstützen.

.....

Die Arbeitswelt ist stetig im Wandel und die digitale sowie die ökologische Transformation stellen sowohl die Betriebe als auch die Beschäftigten vor Herausforderungen. Unser Anspruch ist es, den Arbeitnehmer/innen passende und praxistaugliche Unterstützungsangebote anzubieten, die ihnen bei der Bewältigung der sich ändernden Rahmenbedingungen helfen. Daher kooperieren die Gewerkschaften, der ÖGB und die Arbeiterkammer mit den arbeitsmarktpolitischen Akteuren in Oberösterreich. Ziel ist, maßgeschneiderte Modelle zur Qualifizierung sowie Angebote zur Unterstützung zu setzen. Davon profitieren insbesondere junge Berufseinsteiger/innen, wiedereinstiegende Eltern, Ältere und Menschen mit Beeinträchtigungen.

.....

Andreas Stangl
AK-Präsident & ÖGB-
Landesvorsitzender OÖ



Foto: IV OÖ

Innovations- und Qualifizierungsoffene für mehr Wettbewerbsfähigkeit.

.....

Lohnstückkosten sind die harte Währung im internationalen Standortwettbewerb. Hohe Personalkosten sind nur durch einen ebenso hohen Innovations-, Produktivitäts- und Qualitätsvorsprung am Markt wieder verdienenbar. Die Verfügbarkeit von leistungsfähigen Mitarbeiter/innen ist daher für das Industrieland Oberösterreich von entscheidender Bedeutung.

Dazu braucht es bedarfsgemäße, flexible und betriebsnahe Qualifizierung. upperWORK bietet mit gezielten Förder- und Qualifizierungsinstrumenten die Möglichkeiten, Menschen aller Altersgruppen für zukünftige Herausforderungen „job-fit“ zu machen.

.....

DI Dr. Joachim Haindl-Grutsch
Geschäftsführer IV OÖ

Liebe Leserin, lieber Leser!

Die Arbeitswelt ist im Wandel – und das erfordert ein hohes Maß an Flexibilität bei gleichzeitiger Stabilität.

Denn eines ist klar: Gerade in herausfordernden Zeiten ist es entscheidend, Wirtschaft und Unternehmen zu stärken, indem Talente individuell und gezielt gefördert und zukunftsorientiert für den Arbeitsmarkt qualifiziert werden.

Mit „upperWORK – Das Standortprogramm für Arbeit in Oberösterreich 2025“ wollen wir zeigen, wie wir diesen Wandel aktiv gestalten: durch gezielte Initiativen und Förderungen, die Menschen dabei unterstützen, neue Wege zu gehen, sich weiterzubilden und persönlich und beruflich zu wachsen. Wir erzählen von Unternehmen, die Innovationsgeist beweisen und ihren Mitarbeitenden Raum für Kreativität und Entwicklung geben. Und von Organisationen, die praxisnahe Weiterbildungen anbieten und damit wertvolle Brücken in den Arbeitsmarkt bauen.

Das Magazin bietet Ihnen einen umfassenden Einblick in die Vielfalt der Maßnahmen, die wir setzen, um den oberösterreichischen Arbeitsmarkt zukunftsfit zu machen. Im Mittelpunkt stehen dabei nicht nur die Fachkräfte von heute, sondern auch jene von morgen und übermorgen, die mit ihrer Leistung dazu beitragen, dass Oberösterreich das Land der Chancen und Möglichkeiten bleibt.

Denn Oberösterreich ist ein Land der Potentiale. Und diese wollen wir nutzen und damit Menschen und Unternehmen gezielt stärken.



10
Wirtschafts-Landesrat
Markus Achleitner über
Flexibilität und rasches
Handeln 2025

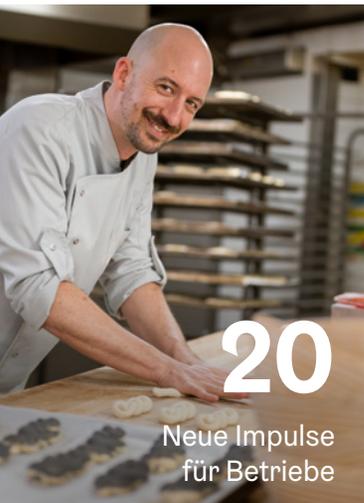
Inhalt





18

Türöffner
ÖkoTech-Akademie



20

Neue Impulse
für Betriebe



27

Karriere-Boost
als Digital Pioneer

- 08: **upperWORK 2025.**
Rück- und Ausblick auf das Standortprogramm für Arbeit in Oberösterreich.
- 10: **Sicherheit und Stabilität für Arbeitssuchende.**
Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner im Interview.
- 12: **Stark trotz Herausforderungen.**
Die Arbeitsmarktdaten von 2024.
- 14: **Fachkräfte im Fokus.**
Neues Monitoring für genaue Analysen.

- ab 18: **Durchstarten.**
Erfolgsbeispiele von Unternehmen, die Förderprogramme genutzt haben.
- 24: **LehrlingsTALK.**
Die Lehre als Karriere-Sprungbrett.
- 26: **Come2UpperAustria.**
Internationale Fachkräfte und Studierende im Fokus.
- 27: **Von 0 auf Digital Pioneer.**
Mehr zum erfolgreichen Förderprogramm.

- 28: **Gezielte Weiterbildung.**
Das QBN-Förderprogramm setzt auf lebenslanges Lernen.
- 30: **Soziale Ausbildungszentren im Fokus.**
Beispiele aus den Regionen.
- 32: **Auf in die Zukunft!**
Alle Details zu Förderungen und Programmen in der Förderbroschüre.

Die Standortstrategie für Arbeit in Oberösterreich

Bereit für die Zukunft? Und ob. Denn upperWORK 2030 ist mehr als eine Strategie für ein Land voller Potentiale: Mit klaren Zielen wird auf einen dynamischen Arbeitsmarkt gesetzt, der alle Menschen in Oberösterreich einbindet und ermöglicht, Talente und Potentiale auszuschöpfen und bestmöglich am Erwerbsleben zu beteiligen.

Oberösterreich setzt auf Qualifikation. Wie? Durch **Unterstützung von Unternehmen und Einzelpersonen durch vielfältige Förderprogramme zur Ausbildung, Qualifizierung und Weiterbildung von Arbeitssuchenden und Beschäftigten.** Denn gut ausgebildete Menschen sind der wichtigste Standortfaktor für die oberösterreichische Wirtschaft. Und die Antwort auf den Arbeitskräftebedarf in vielen Branchen des Landes.

Die Vision.

Die Vision ist ein Arbeitsmarkt, auf dem alle Personengruppen in hohem Maß am Erwerbsleben beteiligt sind (Vollbeschäftigung) und auf dem ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte verfügbar sind. Das strategische Oberziel lautet: Aktivierung. Gewinnung. Qualifizierung.

Die Potentialgruppen.

Um die strategischen Ziele zu erreichen, werden bestimmte Gruppen auf dem Arbeitsmarkt gezielt in den Fokus gerückt.

- **Jugendliche** stehen vor der Wahl ihrer Basisausbildung und stellen damit die Weichen für ihre zukünftigen beruflichen Kompetenzen und möglichen Tätigkeitsfelder.
- **Frauen** schöpfen ihr volles Erwerbspotential noch nicht aus. Dafür ist insbesondere auch im Bereich der digitalen Qualifizierung anzusetzen.
- Auch **Personen mit Migrationshintergrund** schöpfen ihr Potential aufgrund fehlender oder nicht genügend sichtbarer Qualifikationen und Kompetenzen noch nicht aus. Entsprechende Maßnahmen können helfen, eine nachhaltige Integration am Arbeitsmarkt zu erreichen und die Erwerbsbeteiligung zu verbessern.
- **Ältere Personen** treten oftmals (zu) früh aus dem Erwerbsleben aus und verstärken damit den Fachkräftebedarf.
- **Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen** sollen durch entsprechende Unterstützung und spezifische Qualifizierung verstärkt am Erwerbsleben teilnehmen können. Gerade die fortschreitende Digitalisierung bietet hier Möglichkeiten.



Noch Fragen?

Hier findest du alle Programme und Förderungsmöglichkeiten von upperWORK.





Das Standortprogramm für Arbeit in Oberösterreich 2025

Das Instrument zur Umsetzung der Standortstrategie upperWORK 2030 ist „upperWORK – Das Standortprogramm für Arbeit in OÖ 2025“, bestehend aus innovativen Schwerpunkten und spezifischen Maßnahmen.

Dieses Programm wird jährlich überprüft und an die aktuellen wirtschaftlichen Bedingungen angepasst. Die Entwicklung dieser umfassenden Vereinbarung von Arbeitsmarktservice OÖ, Land OÖ und Sozialministeriumservice OÖ erfolgt in Zusammenarbeit mit den Standortpartnern, der Wirtschaftskammer OÖ, der Arbeiterkammer OÖ, der Industriellenvereinigung OÖ, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund OÖ und der Bildungsdirektion OÖ.

Die Umsetzung.

Menschen und Unternehmen stärken – das ist das Prinzip von upperWORK. Wie? Indem durch strategisches Monitoring laufend auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes reagiert wird: Fördermaßnahmen und Qualifizierungsprogramme für Unternehmen oder Einzelpersonen werden jährlich so angepasst, dass eine Win-Win-Situation entsteht: Talentierte Menschen finden eine sinnstiftende Tätigkeit oder können sich gezielt für ihren nächsten Karriereschritt weiterbilden. Und Unternehmen finden die notwendigen Arbeitskräfte bzw. können sie selbst im Betrieb ausbilden.

Die Schwerpunkte 2025

Stabilisierung des Arbeitsmarktes und nachhaltige Integration von arbeitslosen Menschen

- Kompetenzorientierte Vermittlung
- Rasche Interventionen bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen
- Umfassende Wiedereingliederung zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit
- Arbeitsstiftungen zur beruflichen Qualifizierung und Neuorientierung bei Restrukturierungen

Forcierung passgenauer, zukunfts- orientierter Ausbildung

- Unternehmensnahe Qualifizierungen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit (z.B. Arbeitsplatznahe Qualifizierung, Qualifizierungsverbund, Innovative Skills)
- Digitale Kompetenz und Nachhaltigkeitskompetenzen zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit forcieren
- Bewusstseinsbildung für zukunftsorientierte MINT-Ausbildung

Gezielte Fachkräftesicherung

- Langfristige Bindung stärken mit Come2UpperAustria
- Pilotinitiative zur Sicherung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte



Foto: LandOO

Arbeitsmarkt 2025: Flexibel denken, rasch handeln!

„Wir haben Leuchttürme gesetzt, von denen Arbeitssuchende und Betriebe profitieren.“

.....
Mittel- und langfristig wird der Bedarf nach hochqualifizierten Fachkräften wieder vorherrschendes Thema sein.
.....

Menschen und Unternehmen stärken – das ist das Ziel von upperWORK. Was konnte im vergangenen Jahr 2024 durch die umgesetzten Maßnahmen erreicht werden?

Achleitner: Wir haben upperWORK – unser neues Standortprogramm für Arbeit in Oberösterreich – bewusst so gestaltet, dass wir auf aktuelle Entwicklungen und Erfordernisse rasch und flexibel reagieren können. Wir haben Leuchttürme gesetzt, von denen Arbeitssuchende und Betriebe profitieren. So wurde die ÖkoTech-Akademie gestartet, die Ausbildungen im Zukunftsfeld Nachhaltigkeit anbietet. Mit der neuen Job-Drehzscheibe können

Menschen, die von Kündigung betroffen sind, direkt an Unternehmen vermittelt werden, die nach wie vor Mitarbeiter/innen suchen.

Die aktuelle wirtschaftliche Lage ist für die heimischen Unternehmen schwierig. Welche Herausforderungen sehen Sie 2025 für den Arbeitsmarkt?

Achleitner: Die aktuellen Herausforderungen für den Arbeitsmarkt liegen in Branchen wie der Automobilzulieferbetriebe und der energieintensiven Industrie, die von der Transformation besonders betroffen sind. Zugleich bleibt aufgrund der demografischen Entwicklung der

Fachkräftebedarf weiterhin eine Herausforderung, vor allem in Wachstumsbereichen wie der IT-Branche und den erneuerbaren Energien.

Wie kann es der oberösterreichischen Industrie gelingen, weiterhin international wettbewerbsfähig zu bleiben? Wie kann upperWORK dabei unterstützen?

Achleitner: Innovation, Digitalisierung und Automatisierung der Prozesse sowie nachhaltige Technologien – das sind Grundvoraussetzungen, damit unsere Industrie konkurrenzfähig bleiben kann. Im Rahmen von upperWORK unterstützen wir Unternehmen und ihre Beschäftigten durch Weiterbildung oder Umschulung in Bereichen wie Automatisierung, digitale Kompetenzen und Nachhaltigkeit.

Die wirtschaftlichen Herausforderungen erfordern eine enge Zusammenarbeit zwischen Politik, Wirtschaft und Bildungseinrichtungen. Wie kann das erreicht werden?

Achleitner: Ein wesentlicher Erfolgsfaktor der Arbeitsmarktpolitik in Oberösterreich ist der Schulterschluss aller Stakeholder und Verantwortungsträger – alle ziehen auch über Parteigrenzen hinweg an einem Strang. Es gibt eine regelmäßige Vernetzung aller Akteure, sodass alle Partner und damit alle Maßnahmen optimal aufeinander abgestimmt sind.

Welche Bereiche sind weiterhin von einem erhöhten Fachkräftebedarf betroffen?

Achleitner: Die aktuelle wirtschaftliche Lage wirkt sich natürlich auch auf den Arbeitsmarkt aus. Trotzdem besteht in Ober-



In Oberösterreich besteht weiterhin Bedarf an Fachkräften in Branchen wie IT, Digitalisierung, Erneuerbare Energie oder Tourismus.

österreich weiterhin ein Fachkräftebedarf in verschiedenen Bereichen, wie IT und Digitalisierung, Erneuerbare Energien oder im Tourismus. Mittel- und langfristig wird der Bedarf nach hochqualifizierten Fachkräften wieder vorherrschendes Thema sein: Denn laut unserem neuen Fachkräftemonitor OÖ werden im Jahr 2030 aus heutiger Sicht 83.460 Arbeitskräfte fehlen.

Es gibt Arbeitnehmer/innen mit großem Potential am Arbeitsmarkt. Wie können sie erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden?

Achleitner: upperWORK setzt auf maßgeschneiderte Programme, um alle Potentialgruppen bestmöglich in den Arbeitsmarkt zu integrieren: So gibt es für junge Menschen neben Berufsorientierungsmaßnahmen und Job-Coachings auch Fachkurse, um den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Ältere unterstützen

wir mit gezielten Weiterbildungen und Beratungen, damit sie ihre wertvollen Fachkenntnisse möglichst lange im Betrieb einbringen können. Für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen sind neben flexiblen Arbeitsbedingungen gesundheitsfördernde Arbeitsplätze wichtig, während Migrant/innen durch interkulturelle Trainings, Deutschkurse und berufsbezogene Qualifizierungen unterstützt werden.

Wenn Sie an upperWORK 2025 denken: Welches Ziel möchten Sie in diesem Jahr unbedingt erreichen?

Achleitner: Dass so flexibel und rasch auf Veränderungen reagiert werden kann, wie nur möglich. Denn 2025 wird ein herausforderndes Jahr für den Arbeitsmarkt werden. Je schneller wir agieren, umso besser können wir für Arbeitssuchende Sicherheit und Stabilität schaffen.

Stabilität trotz Herausforderungen

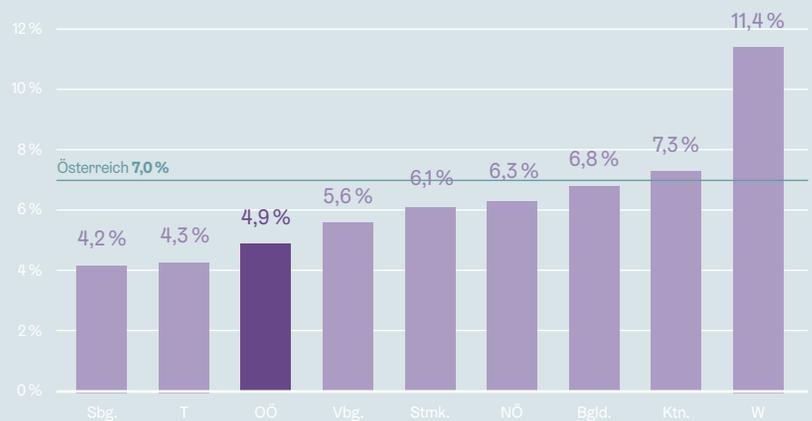
Trotz wirtschaftlicher Herausforderungen beweist der oberösterreichische Arbeitsmarkt auch 2024 seine Stärke.

Mit einer Arbeitslosenquote von 4,9% liegt das Bundesland weiterhin deutlich unter dem österreichweiten Durchschnitt von 7,0%. Zwar bedeutet das einen Anstieg um 0,7 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr, doch bleibt die Quote unter dem Zehnjahresschnitt von 5,3%. Die Beschäftigung zeigt sich mit 695.114 Erwerbstätigen nahezu stabil, der Rückgang im Vergleich zu 2023 beträgt lediglich 0,7%.

Gleichzeitig bleibt die Nachfrage nach Fachkräften hoch: 21.874 offene Stellen belegen, dass viele Unternehmen auch in herausfordernden Zeiten Personal suchen. Dieser Mix aus vergleichsweise niedriger Arbeitslosigkeit, stabiler Beschäftigung und anhaltendem Fachkräftebedarf macht Oberösterreich zu einem dynamischen Wirtschaftsstandort. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor liegt in der kontinuierlichen Qualifizierung von Arbeitskräften – sie stärkt nicht nur die Chancen auf langfristige Beschäftigung, sondern trägt auch dazu bei, den Arbeitsmarkt zukunftssicher zu machen.

Arbeitslosenquote insgesamt nach Bundesländern

Jahresdurchschnitt 2024, endgültige Daten



Arbeitslose und offene Stellen

Oberösterreich 2008 bis 2024

Arbeitslose
offene Stellen

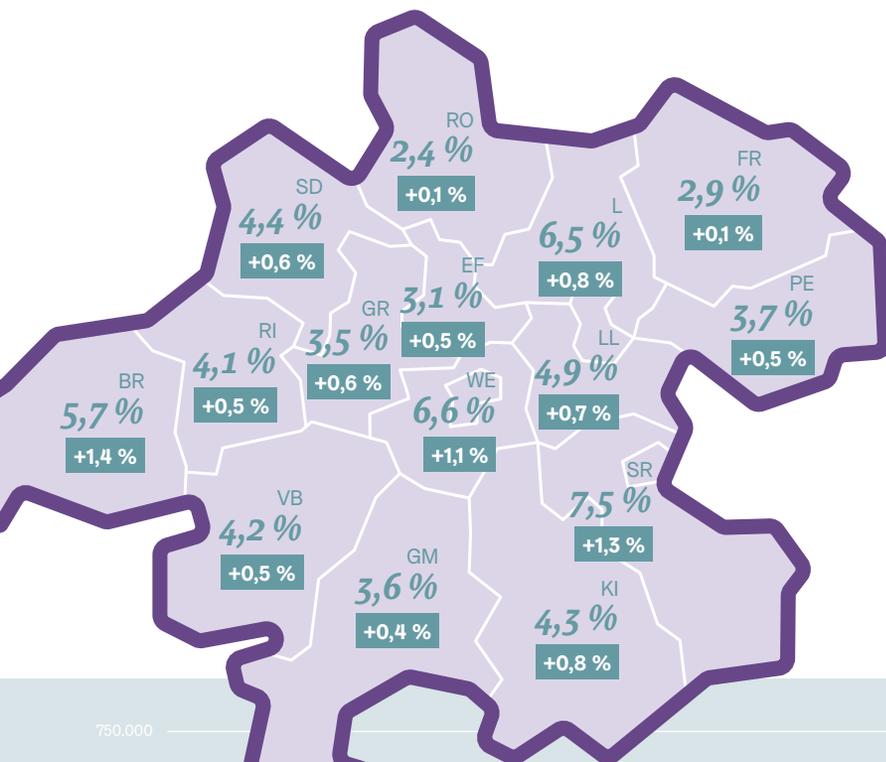


4,9 %
Arbeitslosenquote in OÖ
2024

Regionale Dynamik

Arbeitslosenquote 2024 nach Arbeitsmarktbezirk laut AMS OÖ*

* Veränderung zum Vorjahr



Rekordbeschäftigung auf hohem Niveau

Kontinuierliche Steigerung der Beschäftigten 2024 (absolut)

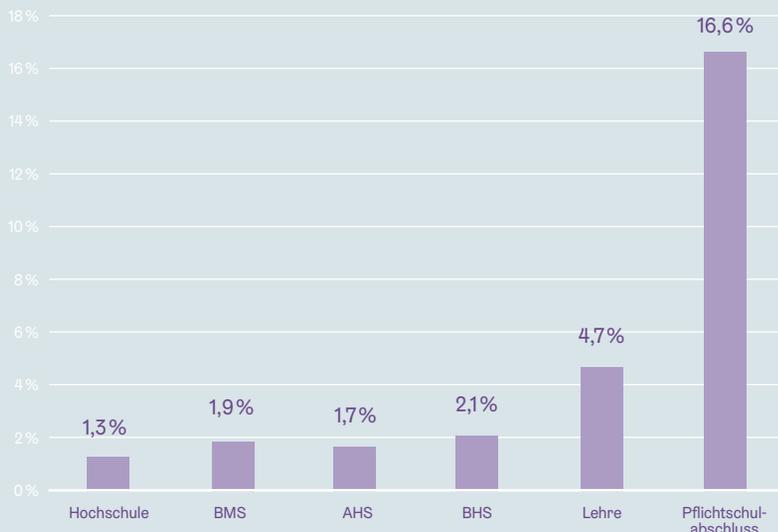
■ Unselbstständig Beschäftigte in OÖ



Arbeitslosenquoten nach höchstem Ausbildungsniveau

Quoten im Jahresdurchschnitt 2024

Land OÖ, Statistik Oberösterreich;
Daten: AMS Österreich



Neuer Fachkräftemonitor bringt genauere Prognose

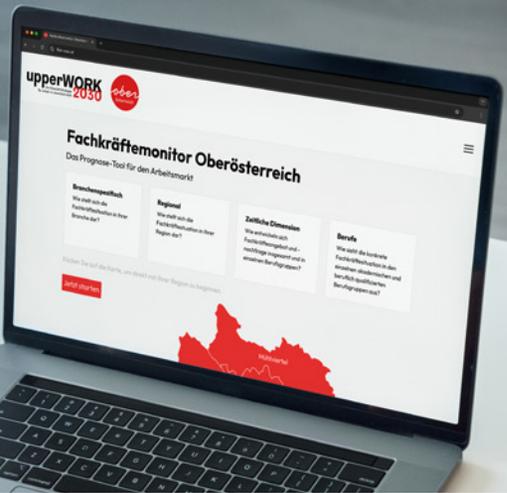


Foto: AdobeStock / Stock 4 You

Der Fachkräftemonitor Oberösterreich bietet seit 2013 einen Überblick über die aktuelle und künftige Fachkräftesituation. Mit dem Update sind neben der Analyse nach Regionen und Branchen jetzt auch detaillierte Auswertungen einzelner Berufe möglich. Der Prognosehorizont wurde bis zum Jahr 2040 erweitert.

Der Fachkräftemonitor ist ein detailliertes Prognosemodell für Oberösterreich, um Arbeitskräfteangebot und -nachfrage zu analysieren. Das 2024 aktualisierte Online-Tool erlaubt nicht nur eine Auswertung nach Regionen und Sektoren. „Ein neuer Aspekt ist die Möglichkeit, den Fachkräftebedarf nach Berufen zu filtern. Außerdem ist eine kombinierte Darstellung von Berufen und Branchen möglich“, erklärt Sandra Zimmermann, Head of Scientific Dialogue am WifOR Institute, das den Fachkräftemonitor im Auftrag von Business Upper Austria umgesetzt hat. Gefördert wird das Projekt vom Wirtschaftsressort des Landes Oberösterreich.

Babyboomer gehen in Pension

Der Arbeitskräftebedarf bleibt aufgrund des demografischen Wandels zentrales Thema, auch wenn die Arbeitslosigkeit mit konjunkturellen und strukturellen Herausforderungen steigt. Laut Fachkräftemonitor werden im

Jahr 2030 rund 83.500 Arbeitskräfte fehlen, da der Nachfrage von circa 768.500 Arbeitskräften ein Angebot von mehr als 685.000 gegenübersteht. Ein Grund dafür ist, dass die Babyboomer, also die geburtenstarken Jahrgänge von 1955 bis 1969, zwischen 2025 und 2035 in Pension gehen. Bis 2040 wird für Oberösterreich ein Bedarf von rund 151.000 Fachkräften prognostiziert.

Prognose nach Berufsgruppen

Im neuen Modell steigt das Arbeitskräfteangebot deutlich stärker als nach alter Datenbasis. Einen abgeschwächten Trend zeigt hingegen die Arbeitskräfte-nachfrage. Diese makroökonomischen Veränderungen spiegelt der neue Fachkräftemonitor wider. Der Wirtschaftszweig „Herstellung von Waren und verarbeitendes Gewerbe“ zählt zu den beschäftigungsstärksten in Oberösterreich. 2030 werden dort rund 16.400 Personen fehlen. Vor allem in den technischen Berufen besteht ein

erheblicher Bedarf an Fachkräften: Für 2030 wird ein Bedarf von fast 6.000 Arbeitskräften prognostiziert. Bei den nicht akademischen betriebswirtschaftlichen und kaufmännischen Fachkräften sowie Verwaltungsfachkräften werden im Jahr 2030 über alle Branchen hinweg beinahe 11.000 Personen fehlen.

Szenarien für den Arbeitsmarkt

WifOR hat außerdem verschiedene fiktive Szenarien für den Arbeitsmarkt prognostiziert. Dazu zählen ein späterer faktischer Pensionseintritt, weniger oder mehr Zuwanderung und ein höherer Beschäftigungsgrad von Frauen. Nimmt man an, das faktische Pensionsantrittsalter steigt jedes Jahr, erhöht sich nicht nur das Arbeitskräfteangebot deutlich, sondern auch das Alter der Erwerbstätigen. Bei mehr Zuwanderung würde das Fachkräfteangebot ebenfalls steigen, allerdings das Durchschnittsalter der Beschäftigten sinken – umgekehrt bei weniger Zuwanderung. Schließlich könnte eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen das Arbeitsangebot stärken und somit potentielle Fachkräfteengpässe reduzieren.

www.fkm-ooe.at

1

Potentialanalyse für Jugendliche

Die Analyse von Land OÖ und WKOÖ hilft Jugendlichen, ihre Talente und Interessen zu erkennen. So können sie eine fundierte Entscheidung für ihre Ausbildung und ihren späteren Beruf treffen.

2

Betriebliche Qualifizierungen

Mit Programmen wie der Arbeitsplatznahen Qualifizierung, Implacementstiftungen oder Bildungskarenz Plus werden Beschäftigte gezielt in ihrer Weiterbildung unterstützt und damit fit für den Arbeitsmarkt gemacht.

3

Jobcoaching für junge Erwachsene

Jugendliche, die bei der Berufswahl noch unsicher sind, erhalten vom Land Oberösterreich individuelle Beratung, um den für sie richtigen Ausbildungsweg zu finden.

2024 Die Top-Förderungen

4

Innovative Skills –

Diese Förderung unterstützt gezielt Weiterbildungen in Zukunftsfeldern wie Digitalisierung, neue Technologien und soziale Kompetenzen. Gefördert werden 50 % der Weiterbildungskosten, bis zu maximal 5.000 Euro pro Person und Kalenderjahr.

5

Unternehmensgründungsprogramm des Landes OÖ und des AMS OÖ

Von der ersten Idee bis zur erfolgreichen Gründung – dieses Programm hilft angehenden Unternehmer/innen mit Beratung, Know-how und finanzieller Unterstützung auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit.

6

Metallausbildungszentren des Landes Oberösterreich und des AMS Oberösterreich

In diesen Ausbildungszentren werden Fachkräfte in verschiedenen Metallberufen praxisnah ausgebildet – ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Industrie.

Vorteil für Tausende

Die erfolgreichsten Förderungen 2024 auf einen Blick

2024 war ein starkes Jahr für die Förderprogramme in Oberösterreich. Tausende Talente nutzten die Chance, sich weiterzubilden, neue Karrierewege einzuschlagen oder den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Gleichzeitig setzten Unternehmen auf die Ausbildung von Fachkräften, um sich dringend benötigte Talente zu sichern. Ob Qualifizierung, Berufsorientierung oder Existenzgründung – diese sieben Programme sind gut ausgelastet und verzeichnen die meisten Teilnehmer/innen.

7

Qualifizierungsverbund Digitale Kompetenz & Nachhaltigkeit

Wer sich in den Bereichen Digitalisierung oder Nachhaltigkeit weiterbilden möchte, kann mit dieser Förderung gezielte Qualifizierungsmaßnahmen nutzen, um am Puls der Zeit zu bleiben.



Gesundes Arbeiten bis zur Pension – Ein volkswirtschaftlicher Blick

Foto: Peter Baier

.....

Für die langfristige Stabilität des Pensionsystems sind Reformen und ein höheres tatsächliches Pensionsantrittsalter nötig.

Univ.-Prof. Dr. Martin Halla
Professor für Volkswirtschaftslehre

.....

Die Erwerbstätigkeit im fortgeschrittenen Alter hat sich in den letzten Jahrzehnten verändert. In den 1970er-Jahren waren noch rund 55 Prozent der Männer zwischen 60 und 65 Jahren erwerbstätig. Diese Quote sank bis Ende der 1990er-Jahre auf etwa 20 Prozent, bevor sie durch Pensionsreformen wieder anstieg und 2015 das Niveau der 1970er-Jahre erreichte.

Steigende Lebenserwartung und gesunde Lebensjahre

Diese U-förmige Entwicklung ist besonders bemerkenswert, da gleichzeitig die Lebenserwartung deutlich zugenommen hat: Zwischen 1978 und 2019 erhöhte sich die verbleibende Lebenserwartung eines 65-jährigen Mannes von 12,5 auf 18,3 Jahre. Besonders positiv ist, dass die Anzahl der (sehr) gesunden Lebensjahre überproportional von 4,1 auf 9,3 Jahre wuchs. Bei

Frauen zeigt sich ein ähnliches Bild, jedoch auf einem höheren Niveau. Trotz mehr gesunder Lebensjahre scheiden Arbeitnehmer/innen weiterhin im selben Alter aus.

Unterschiedliche Pensionsmuster bei Männern und Frauen

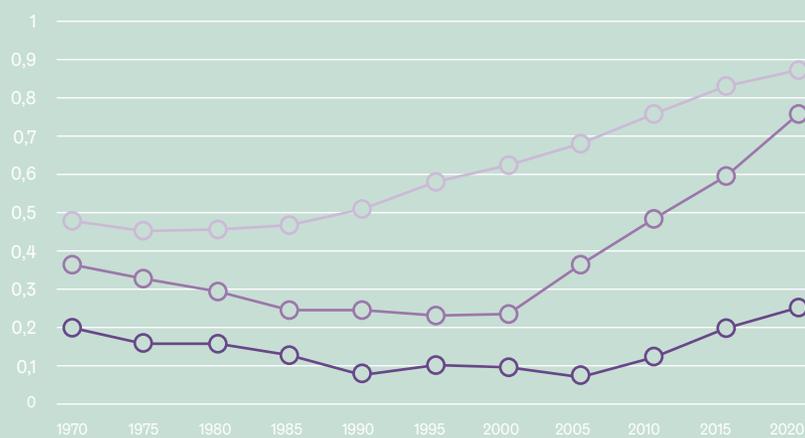
In Österreich gehen viele Männer weiterhin vor dem gesetzlichen Pensionsalter in Ruhestand. 2017 trat weniger als ein Viertel regulär in Pension, fast die Hälfte



Erwerbsquote Männer

**Oberösterreich
1970 bis 2020**

- 50 bis 54 Jahre
- 55 bis 59 Jahre
- 60 bis 64 Jahre



Erwerbsquote Frauen

**Oberösterreich
1970 bis 2020**

- 50 bis 54 Jahre
- 55 bis 59 Jahre
- 60 bis 64 Jahre

bezog eine vorzeitige Alterspension und ein weiteres Viertel eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension. Bis 2022 stieg der Anteil der regulären Pensionen auf 29 Prozent, dennoch gingen 71 Prozent vorzeitig in Rente. Bei Frauen stieg der Anteil der regulären Pensionen dank des niedrigeren gesetzlichen Pensionsalters von 69,4 Prozent (2017) auf 92,3 Prozent (2022), während vorzeitige Pensionierungen und Invaliditätspensionen deutlich abnahmen. Trotzdem bleibt ihr tatsächliches Pensionsantrittsalter niedrig.

Herausforderungen für das Pensionssystem

Das österreichische Pensions-

system steht unter Druck. Durch den demografischen Wandel und die steigende Lebenserwartung müssen immer weniger Erwerbstätige die Pensionen einer wachsenden Zahl an Rentnern finanzieren. Bereits jetzt fließen 29,5 Milliarden Euro – ein Viertel des Staatshaushalts – in das Pensionssystem.

Für die langfristige Stabilität des Pensionssystems sind Reformen und ein höheres tatsächliches Pensionsantrittsalter nötig. Zudem sollten die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer/innen verbessert und Anreize für längeres Arbeiten geschaffen werden.



Univ.-Prof. Dr. Martin Halla
Professor für Volkswirtschaftslehre, WU – Wirtschaftsuniversität Wien
Wissenschaftlicher Mitarbeiter, IZA Institut für Arbeitswirtschaft
Wissenschaftlicher Berater, Österreichisches Nationales Institut für Gesundheitswesen
WIFO Associate



Technik? Rockt.

Teilnehmer/innen der ÖkoTech-Akademie erwerben fundierte Kenntnisse in Maschinenbau und Elektrotechnik.

Sonja Hinterreiter wechselte spontan von der Fotografie in den Maschinenbau. Mit der ÖkoTech-Akademie etablierte sie sich in einer neuen Branche – und zeigt, dass es nie zu spät ist, sich neu zu erfinden.

*Technik gilt oft
als Männerdomäne,
doch Frauen bringen
ebenso viel Talent
und Expertise mit.*

Sonja Hinterreiter
Maschinenbautechnikerin

Manchmal sind es Zufälle, die unser Leben in eine völlig neue Richtung lenken. So war es auch bei Sonja Hinterreiter. Ein Workshop im BFI Metallzentrum Attnang ließ sie das Feuer für das Arbeiten mit Metall entdecken. „Ich hatte vorher nie mit Maschinen gearbeitet, aber war fasziniert von den Möglichkeiten, etwas mit meinen eigenen Händen zu erschaffen“, erzählt

sie. Spontan wählte sie die Ausbildung zur Maschinenbautechnikerin – ein Schritt, der ihr Leben veränderte.

Theorie trifft Praxis

Es war der Leiter des Metallzentrums, der sie auf die ÖkoTech-Akademie aufmerksam machte und ihr damit neue Türen öffnete. Was Sonja Hinterreiter besonders an der Ausbildung schätzt?



Lust auf mehr?
Hier scannen!



Fotos: Peter Baier

„Die Dynamik der Branche sorgt für eine spannende und abwechslungsreiche Tätigkeit“, sagt Sonja Hinterreiter.

Die Verbindung von Theorie und Praxis. „Die Grundlagen werden durch praktische Übungen greifbar“, beschreibt sie. Besonders spannend findet sie Elektrotechnik. „Anfangs war der Umgang mit Strom einschüchternd, aber jetzt finde ich es spannend.“ Derzeit kann sie sich noch nicht auf eine konkrete Position festlegen. Ihre Interessen sind vielfältig, und als Quereinsteigerin möchte sie zunächst verschiedene Möglichkeiten erkunden.

Mut, Neues zu wagen

Der Einstieg in die Technik war nicht ohne Hürden. „Das Hantieren mit Werkzeugen und Strom war anfangs respekt einflößend“, gibt sie zu. Doch sie stellte sich den Herausforderungen. „Die Dynamik der Branche sorgt für eine spannende und abwechslungsreiche Tätigkeit.“

Als größte Herausforderung empfindet die junge Technikerin, die Balance zwischen Ausbildung, Beruf und Familie zu finden.

Die junge Technikerin erlebt die Balance zwischen Ausbildung, Beruf und Familie als Aufgabe mit Gestaltungsspielraum. „Technische Berufe sind unglaublich vielseitig und eröffnen spannende Möglichkeiten“, berichtet Sonja Hinterreiter. „Mit flexiblen Arbeitsmodellen und gezielter Weiterbildung lassen sich Familie und Karriere erfolgreich verbinden.“ Besonders die wachsende Nachfrage nach Fachkräften im ÖkoTech-Bereich macht Technikberufe zu einer zukunftssicheren Wahl.

Technik, für ALLE!

Der angehenden Technikerin liegt das Thema Frauen in technischen Berufen am Herzen. „Nach wie vor gilt Technik als Männerdomäne. Doch Frauen bringen genauso viel Talent und Können mit.“ Sie möchte andere Frauen ermutigen, ihren eigenen Weg in der Technik zu gehen. „Es gibt nichts Schöneres, als am Ende des Tages auf das zu blicken, was man mit den eigenen Händen geschaffen hat.“

Die ÖkoTech-Akademie

bietet praxisorientierte Weiterbildungen für Quereinsteiger/innen in technischen Berufen. Teilnehmer/innen erwerben fundierte Kenntnisse in Maschinenbau und Elektrotechnik. Zusätzlich können Sie ihr Kompetenzprofil mit den Green Job-Qualifikationen „Erneuerbare Energien – Solar und Photovoltaik“ oder „Alternative Antriebstechnik – Elektromobilität“ erweitern. Neben technischem Wissen werden Soft Skills wie Teamarbeit gefördert. Zudem bietet die Akademie wertvolle Vernetzungsmöglichkeiten für den Berufseinstieg.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Struktur? Schafft Klarheit!



*Mir war klar,
dass wir an unserer
Unternehmensstruktur
arbeiten mussten.*

Reinhard Thurner
Bäckereihhaber

Impulsberatung für Betriebe

Die Impulsberatung des AMS unterstützt Unternehmen dabei, Herausforderungen zu erkennen und Lösungen zu entwickeln. Im Fokus stehen Mitarbeiterführung, Strukturverbesserung und Zukunftsstrategien – für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Volle To-do-Listen, ständige Rückfragen und kaum Zeit für das Wesentliche – das bestimmte den Arbeitsalltag von Reinhard Thurner. Als Bäckereihhaber jonglierte er zwischen Produktion, Organisation und Kund/innen. Bis er beschloss, etwas zu ändern. Die Lösung fand er in der Impulsberatung des AMS.

Die vergangenen Jahre stellten die Bäckerei Thurner vor enorme Herausforderungen. „Täglich prasselten unzählige Fragen und Aufgaben auf mich ein, die kaum noch zu bewältigen waren“, erinnert sich Reinhard Thurner. Die Ursache lag auf der Hand: Das Unternehmen war stark gewachsen – neue Geschäftsfelder wie Hauszustellung, Online-Shop, Kundengewinnung und Produkterweiterungen wurden – nicht zuletzt durch die Pandemie – vorangetrieben. Das schnelle Wachstum hatte seinen Preis: Strukturen gerieten ins Wanken, Zuständigkeiten verschwammen, und die Aufgaben stapelten sich.

Höchste Zeit für einen Kurswechsel

Um das Unternehmen zu stabilisieren und gleichzeitig die Überlastung in den Griff zu bekommen, wandte sich Reinhard Thurner an die Impulsberatung. „Mir war klar, dass wir an unserer Unternehmensstruktur arbeiten mussten – das heißt, Probleme möglichst beseitigen, Verantwortung abgeben und Klarheit schaffen.“

Gemeinsam mit Trainer Christian Kaiser begann der Veränderungsprozess. „Zu Beginn führte er Mitarbeitergespräche, um ein Gespür dafür zu entwickeln, wie die Mitarbeitenden das Unternehmen wahrnehmen, ob sie sich wohlfühlen und motiviert sind, neue Aufgaben zu übernehmen“, erklärt Reinhard Thurner.

Verantwortung verteilen – Struktur gewinnen

Die Ergebnisse dieser Gespräche flossen in einen Maßnahmenplan ein: Aufbau einer zweiten Führungsebene, Verbesserung des Informationsflusses zwischen Filialen und Zentrale sowie Förderung der Eigenver-



Lust auf mehr?
Hier scannen!

Fotos: Peter Zaier

antwortung. „Ein wichtiges Ziel war es, die Kommunikation zu verbessern.“

Ein zentraler Schritt war die Einführung einer Prozesslandkarte. „Eine Prozesslandkarte kann wahrscheinlich 90 % der Fragen, die täglich auftauchen, schon im Vorfeld beantworten“, sagt Reinhard Thurner. Der Effekt ließ nicht lange auf sich warten: weniger Rückfragen, klarere Abläufe und spürbare Entlastung. „Wir haben die Aufgaben schnell neu verteilt. Das hat für Motivation gesorgt – und der schöne Nebeneffekt war die Entlastung der Geschäftsführung.“

Besonders erfreut ist der Bäckerinhaber über die Entwicklung im Team: „Es gibt Mitarbeitende, die mit mehr Verantwortung regelrecht aufblühen. Oft zögert man, Aufgaben abzugeben, doch aus meiner Erfahrung zahlt sich das in jeder Hinsicht aus: Die Eigenständigkeit wächst, Probleme werden häufiger selbst gelöst, und im Team entsteht ein produktiver Flow.“

Optimierung statt Wachstum um jeden Preis

Die Impulsberatung bot Reinhard Thurner auch Raum zur Selbstreflexion. „Mir hat mal jemand gesagt, dass man als Unternehmer regelmäßig auf den höchsten Baum klettern sollte, um den Wald beziehungsweise das Unternehmen aus einer anderen Perspektive zu sehen.“ Die Impulsberatung mit Christian Kaiser hat ihm dies wieder ermöglicht. Mit dem neu gewonnenen Überblick setzt das Unternehmen nun bewusst auf Qualität statt auf schnelles Wachstum. Der Fokus liegt weiterhin auf Optimierung: Unüberlegtes Wachstum soll vermieden werden, stattdessen strebt das Unternehmen danach, seine Prozesse und Produkte so weit wie möglich zu perfektionieren. Als diplomierter Brotsommelier liegt Reinhard Thurner die Qualität der Produkte besonders am Herzen. „Weniger ist mehr – dafür sollen die Produkte, die wir verkaufen, von höchster Qualität sein. Geschmack und Bekömmlichkeit durch Zeit stehen im Vordergrund.“ Dazu gehört auch,

das Sortiment kritisch zu hinterfragen: Überflüssiges streichen, Bewährtes verbessern, Neues mit Bedacht einführen.

Stillstand? Keine Option!

Sein Fazit zur Beratung ist eindeutig: „Generell sollte jeder Unternehmer regelmäßig mit jemandem von außen über den Betrieb sprechen. Im besten Fall bindet man die Mitarbeitenden mit ein – da kommen großartige, versteckte Ideen auf. Die Ergebnisse im Betrieb sprechen für sich: motiviertere Mitarbeitende, effizientere Abläufe und eine entlastete Geschäftsführung. Insgesamt erwiesen sich die Maßnahmen als Win-Win-Situation: Alle konnten sich weiterentwickeln und dazulernen – insbesondere die Geschäftsführung selbst.“

Mit den umgesetzten Veränderungen sieht sich Reinhard Thurner für die kommenden Jahre gut aufgestellt: „Stillstand ist keine Option. Man sollte ohnehin nie aufhören, an Strukturen und Prozessen zu arbeiten – das zahlt sich für alle aus.“

Next Level: Fachlich und persönlich wachsen



Lust auf mehr?
Hier scannen!

Foto: Peter Baier

.....
Das Ausbildungsprogramm war eine der besten Entscheidungen, die ich treffen konnte.

Isabella Gezgin
Finanz- und Rechnungswesenassistentin
Keplinger Holz

Die Implacementstiftung

ist ein Förderprogramm, das Unternehmen mit Fachkräftebedarf und arbeitssuchende Personen gezielt zusammenbringt. Sie ermöglicht eine maßgeschneiderte Qualifizierung, sodass Teilnehmer/innen nach Abschluss direkt in den Beruf einsteigen können.

Die HBLW-Absolventin Isabelle Gezgin hat dank der Implacementstiftung und WIFI-Stiftungs- und Bildungsberaterin Ingrid Schwab ihre Erfüllung in der Ausbildung zur Finanz- und Rechnungswesenassistentin bei Keplinger Holz gefunden.

Welche Tätigkeit üben Sie derzeit aus und seit wann?

Gezgin: Ich bin seit etwas mehr als einem Jahr bei der Firma Keplinger Holz, meine Aufgaben in der Buchhaltung umfassen das Buchen und Kontrollieren von Rechnungen. Ich besuchte die 3-jährige Fachschule der Höheren Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe in Wels mit dem Schwerpunkt Gesundheit und Soziales. Nach dem Abschluss bewarb ich mich erfolglos bei mehreren Firmen und suchte parallel über das AMS aktiv nach Jobs.

Wie haben Sie von diesem Förderprogramm erfahren und was hat Sie bewogen, daran teilzunehmen?

Durch das AMS. Mein Betreuer hat mir dann die WIFI-Stiftung (AQUA, JES) empfohlen, woraufhin ich mich dort angemeldet habe.

Wie lief das Förderprogramm ab?

Gezgin: Meine WIFI-Betreuerin Ingrid Schwab empfahl mir die JES-Stiftung für junge Erwachsene und stellte den Kontakt zum Unternehmen Keplinger Holz her.

Nach meiner Bewerbung folgte rasch ein Vorstellungsgespräch und die Zusage. Während meiner Ausbildung besuchte ich Kurse am BFI und WIFI, die mir halfen, praxisrelevante Themen zu vertiefen. Mein Abschlussgespräch fand heuer im Februar statt. Eine Übernahme wurde bereits besprochen, was mich sehr freut.

Inwiefern haben Sie sich im Programm weiterentwickelt?

Gezgin: Fachlich konnte ich neue Kompetenzen erwerben. Persönlich bin ich an neuen Herausforderungen und steigendem Selbstbewusstsein gewachsen. Ich finde es sehr wichtig, immer etwas Neues dazu zu lernen. Man lernt nie aus.

Was war für Sie besonders motivierend?

Gezgin: Das tolle Arbeitsklima bei Keplinger Holz. Ich wurde immer freundlich aufgenommen und konnte jederzeit Fragen stellen. Besonders motivierend war, dass ich meine Leidenschaft aus der Schulzeit zum Beruf machen konnte.





Lust auf mehr?
Hier scannen!

Neue Perspektiven entdecken



Foto: upart

Wie geht es weiter? Nach einer Kündigung stehen viele Menschen vor dieser und vielen weiteren Fragen. Die Outplacementstiftung bietet gezielte Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung. Christoph Löschenberger erzählt, wie FAB – Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung – ihm half, eine erfüllende Karriere im Pflegebereich zu starten.

Wie sind Sie zur Outplacementstiftung von FAB gekommen?

Löschenberger: Nach meiner Kündigung wurde mir die Teilnahme an einer Stiftung angeboten, die jedoch von zu geringer Beteiligung bedroht war. Dank des Einsatzes des Betriebsrats konnte ich dennoch teilnehmen – eine Chance, die ich heute als großes Glück betrachte.

Welche Unterstützung haben Sie durch die Stiftung erhalten?

Löschenberger: Die größte Hürde blieb der erste Schritt ins Ungewisse, doch hier gab mir, meine Beraterin vom FAB, Mag.^a Gabriele Wagner sofort das Gefühl: „Wir schaffen das!“ Mit ihrer Unterstützung entstand ein klarer Plan. Ihr Fachwissen, ihre Struktur und Zuversicht waren unbezahlbar.

Wie sah Ihr vorheriger Arbeitsplatz aus?

Löschenberger: Ich war fast 20 Jahre in einer Aluminiumgießerei tätig – erst als Schichtarbeiter,

später in der Werkzeugwartung und -koordination.

Warum haben Sie in die Pflege gewechselt?

Löschenberger: Nach meiner Kündigung dachte ich an meinen Zivildienst zurück. Was damals zunächst Skepsis auslöste, entpuppte sich schnell als erfüllende und sinnstiftende Erfahrung. Die positiven Erinnerungen gaben mir die Richtung vor. Ich liebe es, mit Menschen zu sprechen und zu helfen. Es ist schön zu sehen, wie Patient/innen nach schweren Zeiten wieder Zuversicht gewinnen. Doch es gibt auch traurige Momente – wenn man Menschen nur noch auf ihrem letzten Weg begleiten kann.

Wie hat Ihnen die Outplacementstiftung den Einstieg erleichtert?

Löschenberger: Ohne der Outplacementstiftung hätte ich mich wohl nicht zurechtgefunden. Die Orientierung und Starthilfe waren unbezahlbar.

Wie sehen Ihre Pläne aus?

Löschenberger: Aktuell bin ich auf einer interessanten Station am NeuroMed Campus. Jetzt sammle ich Erfahrungen und sehe, wohin mein Weg führt.

Die positiven Erinnerungen gaben mir die Richtung vor.

Christoph Löschenberger
Diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger DGKP

Die Outplacementstiftung

unterstützt Menschen nach einer Kündigung mit gezielter Beratung, Weiterbildung und Begleitung, um ihnen neue berufliche Perspektiven zu eröffnen.



Karriere- sprungbrett Lehre



Die Wirtschaftskammer Oberösterreich (WKOÖ) sowie auch die Arbeiterkammer Oberösterreich (AKOÖ) setzen auf gezielte Förderung junger Menschen mit unterschiedlichen Initiativen und Programmen.

Eine Lehre ist nicht nur der Einstieg ins Berufsleben – sie ist das Sprungbrett für eine erfolgreiche Zukunft. Damit sowohl Unternehmen als auch Lehrlinge in Oberösterreich bestmöglich unterstützt werden, bieten die Wirtschaftskammer Oberösterreich (WKOÖ) und die Arbeiterkammer (AKOÖ) zahlreiche Services und Förderungen.

Im Jahr 2024 haben 6.362 Jugendliche in Oberösterreich ihre Lehre begonnen. Besonders beliebt waren dabei Lehrberufe wie Metalltechnik, Elektrotechnik, Einzelhandel, Kraftfahrzeugtechnik und Mechatronik.

Was die Lehre so besonders macht? Sie verbindet Praxis mit Karrierechancen und eröffnet jungen Talenten schon früh die Möglichkeit, in ihrem Traumberuf durchzustarten!

Lehrvertragsservice:

Schnell und unkompliziert

Das Service „Duale Ausbildung“ der WKOÖ unterstützt bei allen Belangen der Lehrlingsausbildung. Dazu zählen:

- Lehrvertragsanmeldungen, -änderungen und -auflösungen
- Ausbildungsberatung und Feststellungsbescheide
- Lehrvertragskorrekturen und Statistikauswertungen

T: 05-90909-2000

M: lehrvertrag@wkooe.at

Prüfungsmanagement:

Der Weg zum Abschluss

Das Prüfungsmanagement begleitet Lehrlinge und Betriebe durch:

- Lehrabschlussprüfungen
- Meister- und Befähigungsprüfungen
- Unternehmer- und Ausbilderprüfungen
- Fachprüfungen (Bilanzbuchhaltungsgesetz)
- Validierungen (Ingenieur-Zertifizierung)

T: 05-90909-2100

M: pruefungen@wkooe.at

Lehre.fördern: Finanzielle

Unterstützung leicht gemacht

Ob Unternehmen oder Lehrlinge: Förderungen sind ein wichtiger Baustein. Die WKOÖ hilft mit Anträgen, Merkblättern und Beratung.

T: 05-90909-2010

M: lehre.foerdern@wkooe.at

Weitere

Unterstützungsangebote:

- Firmenausbildungsverband (FAVOÖ): Förderung der Fachkräfteentwicklung
T: 0732-330734-0

M: office@favooe.at

- Karriere-Center: Berufsberatung, Potentialanalysen und Infoveranstaltungen
T: 05-90909-4061

M: kariere@wkooe.at

- Duale Akademie: Praxisnahe Ausbildung für Maturant/innen und Umsteiger/innen in 2–3 Jahren
T: 05-90909-4010

M: dualeakademie@wkooe.at

Unterstützungsangebote der AK:

Die AK bietet zur Lehre eine umfassende Bildungsberatung an, unterstützt die Jugendlichen bei arbeits- und sozialrechtlichen Anliegen und setzt sich für faire Ausbildungsbedingungen und die Einhaltung der gesetzlichen Schutzbestimmungen in den Betrieben ein.

Lehrlings- und Jugendschutz der Arbeiterkammer

Oberösterreich

T: +43 (0)50 6906-2328

M: Ljs@akooe.at

.....

*Ein besonderes
Highlight ist für mich
mein bevorstehendes
Auslandspraktikum.*

Anna Schöberl

Lehrling zur Großhandelskauffrau
bei der Firma LEHA

.....

**Berufsorientierungs- und
Bewerbungsworkshops der
Arbeiterkammer Oberösterreich**

Im AK Workshopzentrum Di@log
ooe.arbeiterkammer.at/dialog
T: +43 (0)50 6906-2652
M: dialog@akoee.at

„Jopsy“ – Digitale

**Berufsorientierung der
Arbeiterkammer Oberösterreich**
Bildbasierter Berufsinteressentest
und mehr – als App und im Web
ooe.arbeiterkammer.at/bildung
www.jopsy.at

AK Bildungsberatung

Lehrabschlüsse nachholen,
beruflich weiterkommen,
Förderungen und Vieles mehr
Persönlich in Linz und allen
Bezirksstellen, telefonisch, online
ooe.arbeiterkammer.at/
bildungsberatung
T: +43 (0)50 6906-3
M: bildungsinfo@akoee.at

**AK Potenzialanalyse für
Lehrlinge und Beschäftigte in OÖ:**

Mehr über die eigenen Interessen
und Fähigkeiten herausfinden.
Wahlweise online oder in Präsenz
ooe.arbeiterkammer.at/
potenzialanalyse
T: +43 (0)50 6906-1601
M: potenzialanalyse@akoee.at



LehrlingsTALK

**Anna Schöberl erzählt
von ihrer Lehre bei LEHA**

Anna Schöberl absolviert bei der Firma LEHA eine Lehre zur Großhandelskauffrau mit Matura. Im LehrlingsTALK erzählt sie, warum sie sich für diesen Weg entschieden hat, wie sie ihren Alltag erlebt und welche Chancen ihr die Lehre bietet.

**Warum hast du dich für eine
Lehre entschieden?**

Schöberl: Nach zwei Jahren Handelsakademie habe ich gemerkt, dass der Schulalltag nicht das Richtige für mich ist. Mir hat aber schon immer der kaufmännische Bereich gefallen, deshalb war die Lehre zur Großhandelskauffrau die beste Entscheidung – vor allem mit der Möglichkeit, parallel die Matura zu machen.

**Wie bist du auf das Unternehmen
LEHA aufmerksam geworden?**

Schöberl: Durch Gespräche mit Bekannten, die mir unter anderem von der familiären Atmosphäre im Betrieb erzählten. Nach meinem Schnuppertag war für mich klar: Hier will ich anfangen. Die Aufgaben sind abwechslungsreich und durch die Job-Rotation lernt man alle Abteilungen kennen. So kann man herausfinden, was einem am meisten liegt.

**Was gefällt dir besonders
an deiner täglichen Arbeit?**

Schöberl: Ich mag Aufgaben, bei denen ich selbstständig arbeiten und mir eigene Ziele setzen kann. Das motiviert mich. Gleichzeitig ist das Team sehr hilfsbereit – wenn man Fragen hat, bekommt man immer Unterstützung. Ehrlichkeit und Zielstrebigkeit sind hier wichtig, das spürt man.

**Welche Fördermöglichkeiten
nimmst du in Anspruch?**

Schöberl: Neben der gefördernten Lehre mit Matura nehme ich an Workshops teil, die uns fit für den Berufsalltag machen. Ein besonderes Highlight ist für mich mein bevorstehendes Auslandspraktikum. Ich freue mich sehr darauf, neue Erfahrungen zu sammeln. Das Praktikum wird gefördert, so dass die Kosten gering bleiben.

Welche Ziele hast du dir gesetzt?

Schöberl: Ich möchte so viel wie möglich lernen und meine Matura erfolgreich abschließen. Damit stehen mir später viele Türen offen.

**Dein Tipp für
zukünftige Lehrlinge?**

Schöberl: Viel ausprobieren und herausfinden, was einem Spaß macht. Wenn man etwas gerne macht, ist man automatisch motivierter.



Lust auf mehr?
Hier scannen!

Internationale Fachkräfte und Studierende im Fokus

Foto: ©FACC AG

V. l.: Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner, Martina Hamedinger (Vice President Human Resources FACC AG) und Martin Rupprecht (Personaldirektor Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH) präsentieren den neuen Pocket Guide.

Damit der berufliche und private Start in der neuen Heimat Oberösterreich optimal verläuft, ist umfassende Unterstützung von zentraler Bedeutung.

Der Pocket Guide – herausgegeben von der oberösterreichischen Standortagentur Business Upper Austria – ist seit 14 Jahren sowohl bei internationalen Fachkräften als auch bei Unternehmen sehr beliebt und als Orientierungshilfe für einen guten Start in Oberösterreich nicht mehr wegzudenken. Das kompakte Taschenbuch beinhaltet auf 220 Seiten Informationen für das tägliche Leben in Oberösterreich: von A wie Autoanmeldung bis Z wie Zoobesuch mit Kindern. Zum ersten Mal ist der Pocket Guide nicht nur auf Englisch, sondern auch auf Deutsch erschienen.

Erfolgreich im Einsatz

Bei der FACC AG ist der Pocket Guide schon lange Zeit fester Bestandteil des Onboarding-Prozesses von internationalen Crew-Mitgliedern. „Er hat sich als hilfreiches Werkzeug erwiesen, um neuen Mitarbeiter/innen den Einstieg zu erleichtern“, hebt Mar-

tina Hamedinger, Vice President Human Resources bei FACC AG, hervor. Auch die Oberösterreichische Gesundheitsholding nutzt den Pocket Guide als Einstiegshilfe für ausländische Pflegekräfte. „Wir wissen, dass es für die internationalen Fachkräfte eine große Herausforderung ist, hier – fern ihrer Heimat – neu anzufangen“ berichtet Franz Harnoncourt, Vorsitzender der Geschäftsführung in der Oberösterreichischen Gesundheitsholding.

Oberösterreichische Hochschulkampagne

Darüber hinaus unterstützt Business Upper Austria operativ das Projekt „oberösterreichische Hochschulkampagne“, um Schüler/innen sowie Studierende aus unterschiedlichen Ländern für Bachelor- und Masterstudiengänge der Universitäten und Fachhochschulen in Oberösterreich zu begeistern. Dafür haben sich Johannes Kepler Universität

(JKU), die Fachhochschule Oberösterreich (FH OÖ), die Kunstuniversität Linz und die interdisciplinary transformation university austria (it:u) zusammengeschlossen, um den Studienstandort Oberösterreich im Ausland unter einer gemeinsamen Marke zu bewerben.

Come2Upper Austria

Das Come2Upper Austria Service Center der oberösterreichischen Standortagentur Business Upper Austria unterstützt Unternehmen und ihre internationalen Beschäftigten beim Ankommen und Einleben in Oberösterreich.

www.come2upperaustria.com

Come2
Upper Austria





Code your Future



Von 0 auf Digital: Für das Förderprogramm benötigt man keine digitalen Vorkenntnisse.

Mit dem Programm „Digital Pioneers“ hat Milana Belic einen echten Karriere-Boost erlebt. Ohne IT-Vorkenntnisse, aber mit viel Neugier und Motivation ist sie in die digitale Welt eingestiegen – und schließlich in einem Top-Unternehmen gelandet.

Das Interesse für IT schlummerte in Milana Belic wohl schon länger, der entscheidende Tipp kam dann von ihrer AMS-Beraterin: „Digital Pioneers“ – eine Ausbildung für digitale Kompetenzen. Eine Videobewerbung und ein Gespräch mit Projektleiterin Andrea Koscher später war klar: Let's do it!

Steile Lernkurve und erste Projekte

Webdesign, Projektmanagement, Datenbanken – Milana Belic eignete sich schnell wertvolle digitale Skills an. Besonders spannend waren die Workshops zu 3D-Druck, Robotik und künstlicher Intelligenz, alle zwei Wochen fanden bei Coders.bay Weiterbildungstage mit individueller Betreuung statt.

„Ein besonderes Erlebnis war das Projekt, in dem wir in Teams eine fiktive Firma gründeten, eine Website erstellten und uns mit

Themen wie Nachhaltigkeit und Frauen in der IT auseinandersetzen. Wir haben mit ‚Trenn Mist!‘ eine Plattform für Mülltrennung entwickelt“, erzählt Milana Belic. Ihr Abschlussprojekt, ein animierter Kurzfilm über ihre Lernreise, rundete das Projekt ab.

Praxis im Unternehmen

Ein weiteres Highlight war das Praktikum beim Unternehmen Kontron. „Ich fühlte mich vom ersten Tag an willkommen und konnte mein Wissen direkt anwenden“, berichtet Milana Belic.

Als alleinerziehende Mutter war die Organisation eine Herausforderung, und auch sprachlich war der Einstieg nicht leicht, da Deutsch nicht Milana Belic's Muttersprache ist. Doch dank der Unterstützung durch das Programm und ihre Mitteilnehmer/innen konnte sie sich gut einbringen und weiterentwickeln. „Ich bin

stolz darauf, fester Bestandteil der IT-Branche zu sein“, sagt Milana Belic, die nach ihrem Praktikum eine Festanstellung in der Prüffeldabteilung von Kontron erhielt und nun andere Frauen ermutigt, den Schritt in die IT zu wagen.

Digital Pioneers

ist ein Förderprogramm für junge Menschen, die in die digitale Welt einsteigen wollen – ganz ohne Vorkenntnisse. Die Kombination aus intensiver Ausbildung und Praxis in Unternehmen schafft ideale Voraussetzungen für eine Karriere in der IT. Die Teilnehmer/innen lernen zukunftsweisende Technologien kennen und knüpfen wertvolle Kontakte in der Branche.





Qualifizierungsförderung für Beschäftigte



Lust auf mehr?
Hier scannen!

Immer einen (Wissens-)Sprung voraus!

Fotos: Peter Baier

.....
*Stillstand ist keine
Option – lebenslanges
Lernen eröffnet neue
Chancen und hält einen
immer einen Schritt
voraus.*
.....

QBN-Förderung des AMS

Das Qualifizierungsförderprogramm (QBN) des AMS unterstützt Unternehmen dabei, ihre Mitarbeitenden gezielt weiterzubilden. Die Förderung ermöglicht es, notwendige Schulungen einfacher umzusetzen und so sowohl Fachkräfte als auch Unternehmen langfristig zu stärken.



Die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte des AMS (QBN) unterstützt Unternehmen dabei, ihre Mitarbeitenden gezielt weiterzubilden. Bianca Mayer von SMW erzählt, wie sich durch die Förderung nicht nur ihr Fachwissen, sondern auch ihre Rolle im Unternehmen erweitert hat.

Sie arbeiten seit Mai 2023 bei SMW. Was hat Sie damals an der Position gereizt?

Mayer: Ich bin durch eine Bekannte auf SMW aufmerksam geworden und habe als Personalsachbearbeiterin angefangen. Schon früh habe ich gemerkt, dass ich über die Zahlen hinaus mehr Verantwortung übernehmen möchte – vor allem im direkten Austausch mit den Mitarbeitenden.

Was waren die besonderen Herausforderungen im Programm?

Mayer: Am Anfang war es eine Herausforderung, sich mit den Abläufen vertraut zu machen und genau zu verstehen, welche Aus- und Weiterbildungen gefördert werden. Aber sobald der Prozess klar ist, wird schnell deutlich, wie viel Potential darin steckt. In der Personalverrechnung muss man sich ständig weiterbilden, weil sich Gesetze laufend ändern. Das QBN-Programm macht genau das möglich, ohne dass Unternehmen die gesamten Kosten

allein tragen müssen. Bei SMW wird Weiterbildung gefördert und geschätzt – das war für mich eine große Motivation.

Welche konkreten Veränderungen hat das QBN-Programm für Sie gebracht?

Mayer: Neben der Personalverrechnung übernehme ich nun auch HR-Aufgaben – vom Onboarding neuer Kolleg/innen über Feedbackgespräche bis hin zu organisatorischen Themen wie Arbeitskleidung. Besonders wichtig ist mir, für die Anliegen der Mitarbeitenden da zu sein und ein gutes Betriebsklima zu schaffen.

Was schätzen Sie am QBN-Förderprogramm persönlich besonders?

Mayer: Vor allem die Möglichkeit, sich kontinuierlich weiterzubilden – unabhängig vom Fachbereich. Die Antragstellung ist zudem einfach und problemlos, was den gesamten Prozess angenehm und effizient macht.

Neue Chancen durch barrierefreie Arbeitsplatz-adaptierung



Lust auf mehr?
Hier scannen!



Foto: Shutterstock

Wie kann man sein Potential am besten entfalten? Ganz einfach: Mit den richtigen Rahmenbedingungen. Barrierefreie Arbeitsplatzadaptierungen sind der Schlüssel, um Fachwissen und Fähigkeiten von Menschen mit besonderem Gesundheitsstatus voll zur Geltung zu bringen.

Damit Inklusion gut gelingt, braucht es vor allem eines: Talent erkennen, fördern und die richtigen Rahmenbedingungen schaffen. Dazu stellt das Sozialministeriumservice neben vielen verschiedenen maßgeschneiderten Unterstützungsangeboten auch Förderungen für barrierefreie Arbeitsplatzadaptierungen zur Verfügung.

Gezielte Förderung

Das Ziel der Fördermaßnahme? Bestehende Arbeitsplätze zu sichern und Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zu geben, neue Jobs zu finden und deren Anforderungen erfolgreich zu meistern. Im Rahmen dieser Förderung kommen sowohl fest verbaute als auch mobile technische Hilfsmittel zum Einsatz, die darauf abzielen, behinderungsbedingte Funktionseinschränkungen auszugleichen. Diese Unterstützungsmaßnahmen sollen die individuellen Fähigkeiten von Beschäftigten mit Behinderungen fördern. Darüber hinaus ist es Ziel, nicht vorhandene Funktionen weitestgehend zu ersetzen, die Arbeitsbelastung zu verringern und die Arbeitssicher-

heit zu gewährleisten. Neben den Kosten für technische Arbeitshilfen – wie etwa Geräte und Software, die dem aktuellen Stand der Technik entsprechen und die spezifischen behinderungsbedingten Einschränkungen ausgleichen – können auch Ausgaben für Schulungen zur Nutzung der geförderten Hilfsmittel übernommen werden, sofern diese im Zusammenhang mit dem Beginn oder der Ausübung einer Beschäftigung notwendig sind.

Wenn Technik Türen öffnet

Um Menschen mit Behinderungen sowie Unternehmen zu unterstützen, neue oder weniger bekannte, aber geeignete technische Hilfsmittel für individuelle Bedürfnisse zu identifizieren, wurde durch das Sozialministeriumservice das Projekt „Technische Assistenz“ ins Leben gerufen, welches durch das BBRZ Österreich umgesetzt wird. Ein Jugendlicher mit motorischen Einschränkungen, der eine MINT-Lehre anstrebt, erhielt im Rahmen des Projekts „Technische Assistenz“ passende Hilfsmittel wie eine spezielle Tastatur, eine

Mag.^a Brigitte Deu
Landesstellenleiterin
Mag. Jürgen Bockmüller
stellv. Landesstellenleiter

dynamische Armunterstützung und eine Carbonhand. Die dynamische Armunterstützung gleicht die fehlende Muskelkraft des Jugendlichen aus und macht den Arm quasi „schwerelos“, sodass er ihn selbstständig bewegen kann. Mittels Förderung durch das Sozialministeriumservice wurden diese Hilfsmittel angeschafft, sodass der Jugendliche nun eine Lehrausbildung beginnen konnte.

NEBA

Das NEBA Betriebsservice ist die erste (kostenlose!) Anlaufstelle für Unternehmen, rund um Fragen zu Arbeit und Behinderung und Teil des Netzwerks beruflicher Assistenz (NEBA). Es unterstützt auch bei der Förderabwicklung.

 Sozialministeriumservice



Lust auf mehr?
Hier scannen!

Auf zu neuen Ufern!

Ob Ausbildung, Beschäftigung oder Persönlichkeitsentwicklung – in den Donauwerkstätten Mauthausen sät der Verein Sozial- und Ausbildungsinitiative Unteres Mühlviertel (SAUM) Möglichkeiten und erntet Zukunft.

„Junge Menschen brauchen Chancen – und die geben wir ihnen. Jeder Erfolg zeigt, dass unser Konzept aufgeht“, betont Claudia Böberl, Geschäftsführerin von SAUM. Nach dem Prinzip „Arbeiten und Lernen“ schafft der Verein seit 1989 Perspektiven für Jugendliche, Arbeitssuchende und sozial Benachteiligte. „Viele Jugendliche wissen nicht, welcher Beruf zu ihnen passt oder haben Schwierigkeiten, eine Lehrstelle zu finden. Wir helfen ihnen dabei“, erklärt Böberl. So können in den Donauwerkstätten bis zu 15 Jugendliche zwischen 15 und 22 Jahren eine Ausbildung in der Tischlerei oder im Büro absolvieren.

Vom Lehrling zum Bootsbauer
Eine Erfolgsgeschichte, die Böberl gerne erzählt, ist die von Mohammad: „Er wusste lange nicht, welchen Weg er einschlagen soll und hat in den Donauwerkstätten eine Tischlerlehre begonnen. Mit Fleiß bestand er die Lehrabschlussprüfung und arbeitet heute bei der Hermes Bootsbau OG.“ Die Unterstützung habe

ihn nicht nur beruflich, sondern auch persönlich weitergebracht, erzählt Mohammad.

Neue Wege für Arbeitssuchende
Doch nicht nur Jugendliche profitieren von SAUM. Arbeitssuchende erhalten Unterstützung bei Bewerbungen, Weiterbildungen wie einem Staplereischein-Kurs sowie befristete Anstellungen in der Tischlerei, Lohnfertigung oder im Wasch- und Bügelservice. So konnte SAUM kürzlich eine Stelle bei der Firma Chemsta vermitteln. „Die Zusammenarbeit war professionell, die Auswahl der Bewerber hervorragend“, sagt Eigentümer Patrik Staretschek.

Gemeinsam Perspektiven schaffen
Im Sozialmarkt in Enns können Berufserfahrung im Einzelhandel und in der Reinigung gesammelt werden. Gleichzeitig bietet das AusbildungsFit-Programm Jugendlichen praxisnahe Einblicke in Küche, Malerei oder Handel. Zudem setzt SAUM auf Betriebliche Gesundheitsförderung (2024–2026) – bereits zum fünften Mal mit dem Gütesiegel ausgezeichnet.



Mag.^a (FH) Claudia Böberl
Geschäftsführerin SAUM

claudia.boeberl@saum.at
+43 (0) 660 309 05 91

SAUM

SAUM (Sozial- und Ausbildungsinitiative Unteres Mühlviertel) unterstützt seit 1989 benachteiligte Menschen bei der beruflichen Integration. Mit Standorten in Mauthausen, Perg, St. Valentin und Enns bietet SAUM Ausbildungsplätze, Beschäftigungsprojekte und Beratungen. Ziel ist es, Selbsthilfe zu fördern und neue berufliche Perspektiven zu eröffnen.

Vor den Vorhang: BIS Salzkammergut

Zukunft, wir kommen!

Fotos: Bettina Wolfsgruber-Eder



Lust auf mehr?
Hier scannen!



Mag. Stefan Sifkovits
Geschäftsführer BIS

s.sifkovits@bildungszentrum-skgt.at
+43 (0) 699 177 75 001

Das Bildungszentrum Salzkammergut (BIS) ist ein wichtiger Anker für Menschen, die neue berufliche Wege einschlagen möchten. Stefan Sifkovits, Geschäftsführer BIS, gibt Einblicke in das Erfolgsrezept des Zentrums.

Welche Zielgruppen sprechen Sie besonders an?

Sifkovits: Unser Angebot richtet sich an Arbeitssuchende, Frauen in ländlichen Regionen, Jugendliche, Migrant/innen sowie an Menschen, die Sozialhilfe beziehen oder sich weiterbilden möchten.

Wie sieht ein typischer Werdegang einer Person aus, die eines Ihrer Programme erfolgreich durchläuft?

Sifkovits: Personen, die eines der Programme erfolgreich durchlaufen, erhalten individuell angepasste Unterstützung, um eine langfristige berufliche Perspektive zu finden. Ein junger Mann mit kognitiver Beeinträchtigung, fand nach verschiedenen Stationen in einem Gartenbauprojekt und einem Sozial-

ökonomischen Betrieb eine feste Anstellung als Hilfskraft in einem Seniorenheim. Eine alleinerziehende Mutter, konnte nach einem Burnout durch ein Coachingprogramm im Sozialökonomischen Betrieb „Return“ Strategien zur Stressbewältigung entwickeln und erfolgreich in ihren erlernten Beruf als Heimhilfe zurückkehren.

Wie entwickelt sich das Bildungszentrum weiter?

Sifkovits: Wir passen unsere Programme kontinuierlich an die regionalen Gegebenheiten an. Gerade jetzt sind neue Projekte in der Kreislaufwirtschaft in Planung, zum Beispiel im Bereich Textilaufbereitung. Auch die Digitalisierung ist ein großes Thema.

Das BIS Salzkammergut

ist ein Zentrum für berufliche Qualifizierung und soziale Integration. Durch Kooperationen mit Unternehmen wie der Salinen Austria AG, innovative Bildungsangebote und nachhaltige Projekte in der Kreislaufwirtschaft schafft das Zentrum langfristige Perspektiven. Die sozialökonomischen Betriebe in Bad Aussee, Ebensee und Micheldorf sowie die Revital Shops in Altmünster und Vorchdorf bieten Arbeitsplätze und helfen Menschen, ihre beruflichen Chancen zu verbessern.

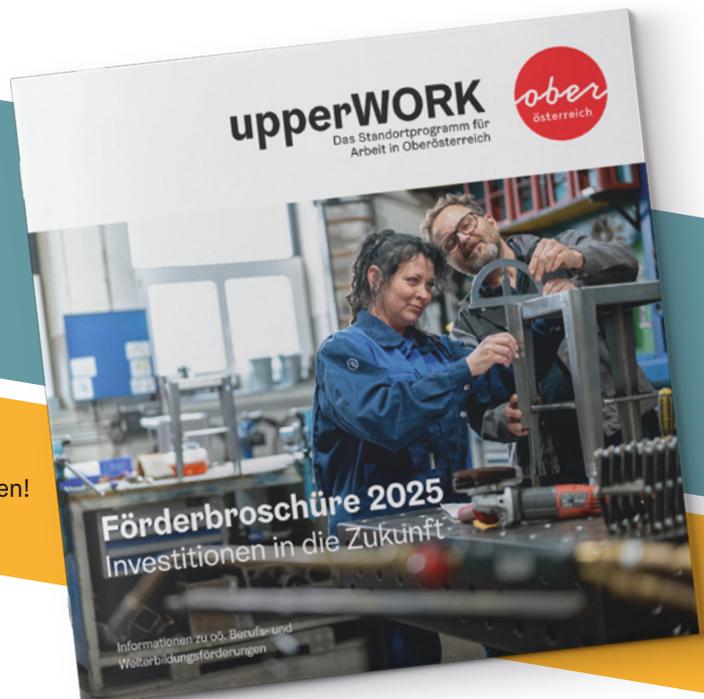


Neugierig? Alle Förderungen finden Sie im Detail in der Förderbroschüre.

Die Förderbroschüre kann kostenfrei per E-Mail unter hcm@biz-up.at bei der OÖ Standortagentur Business Upper Austria angefordert werden.



Jetzt
einfach
downloaden!



Ansprechpartner

Amt der Oö. Landesregierung

Direktion für Landesplanung, wirtschaftliche und ländliche Entwicklung, Abteilung Wirtschaft und Forschung
Bahnhofplatz 1, 4021 Linz
+43 732 7720 15121
wi.post@ooe.gv.at
www.land-oberoesterreich.gv.at

Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH

Hafenstraße 47–51, 4020 Linz
+43 732 798 10
info@biz-up.at
www.biz-up.at

AMS Oberösterreich Landesgeschäftsstelle

Europaplatz 9, 4021 Linz
+43 50 904 440
ams.oberoesterreich@ams.at

Sozialministeriumservice – Landesstelle Oberösterreich

Gruberstraße 63, 4021 Linz
+43 732 76040
post.oberoesterreich@sozialministeriumservice.at

Impressum:

Herausgeber und inhaltliche Gestaltung: Amt der Oö. Landesregierung – Direktion für Landesplanung, wirtschaftliche und ländliche Entwicklung, Abteilung Wirtschaft und Forschung, Bahnhofplatz 1, 4021 Linz, in Zusammenarbeit mit Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH, Hafestraße 47–51, 4020 Linz

Redaktion: Mag. Katharina Anna Ecker **Strategische Projektbegleitung und Layout:** upart Werbung & Kommunikation GmbH

Druck: Winkler Kuvert GmbH **Haftungsausschluss:** Druck- und Satzfehler vorbehalten. Trotz höchster Sorgfalt und gewissenhafter Bearbeitung besteht kein Anspruch auf Richtigkeit und Vollständigkeit. Eine Haftung für den Inhalt sowie für weiterführende Links ist ausgeschlossen. **Datenschutz:** Personenbezogene Daten werden ausschließlich gemäß den gesetzlichen Bestimmungen (DSGVO, DSG) verarbeitet.



LAND
OBERÖSTERREICH

