netzwerk zukunftsraum land

Netzwerk Zukunftsraum Land wird finanziert von Bund, Ländern und Europäischer Union

Bundesministerium
Land- und Forstwirtschaft,
Regionen und Wasserwirtschaft

WIR leben Land
Gemeinsame Agrarpolitik Österreich

Kofinanziert von der Europäischen Union

FACTSHEET

Regionale Ansatzpunkte zur Verbesserung der Arbeits- und Fachkräftesituation

Die Verfügbarkeit von Fach- und Arbeitskräften zu sichern, stellt viele Organisationen vor Herausforderungen. Während es sich in manchen Regionen und Branchen um einen vorübergehenden Fach- und Arbeitskräfteengpass handelt, bleiben andernorts Arbeitsplätze, die oft auch spezifische Qualifikationen erfordern, dauerhaft unbesetzt (Fachkräftemangel). Einer der Hauptgründe dafür ist die Demografie. Sinkende und auf einem niedrigen Level stagnierende Geburtenraten führen zu einem kontinuierlichen Rückgang der Erwerbsbevölkerung. Dadurch verlassen langfristig mehr Menschen den Arbeitsmarkt, als neue Arbeitskräfte nachrücken. Die Urbanisierung verstärkt diese Problematik weiter. Junge Menschen und Fachkräfte ziehen vom ländlichen Raum in die Ballungsräume, da diese oft über ein differenzierteres Ausbildungs- und Jobangebot verfügen oder zumindest so wahrgenommen werden.

Auf den ersten Blick scheint man diesen großen Dynamiken wenig entgegensetzen zu können. Taucht man aber tiefer in das Thema ein, wird deutlich, dass es eine Vielzahl potenziell erfolgsversprechender Strategien gibt. Klar ist aber: Möchte man die Situation zur Verfügbarkeit von Fach- und Arbeitskräften maßgeblich beeinflussen, braucht es Akteurinnen und Akteure auf unterschiedlichen Ebenen und das Zusammenspiel verschiedener Maßnahmen, um Wirkungen in gewünschter Qualität auszulösen.

Dieses Factsheet widmet sich verschiedenen Dimensionen dieses Themas und gibt einen Überblick zu Handlungsmöglichkeiten auf regionaler Ebene mit Verweis auf österreichische Beispielinitiativen.

Maßnahmen und Strategien

Die Handlungsmöglichkeiten auf regionaler Ebene (also zwischen Gemeinde und Bundesland) können folgendermaßen systematisiert werden. Zwischen den einzelnen Strategien bestehen Überlappungen und Schnittstellen.

Regionales Arbeitskräftepotenzial erschließen

Eine zentrale Strategie zur Fachkräftesicherung im ländlichen Raum besteht darin, das vorhandene Arbeitskräftepotenzial vor Ort besser zu nutzen. Falls die Ursache für den regionalen Mangel fehlende Kompetenzen ist, können Qualifizierungsinitiativen kurz- bis mittelfristig helfen, diesen Bedarf zu decken. Diese können klassische Kurse in Bildungseinrichtungen umfassen oder aber auch projektförmig gedacht werden, beispielsweise in dem aktiver Wissenstransfer zwischen älteren Mitarbeitenden bzw. auch Pensionierten und Jüngeren unterstützt wird. Mittel- bis langfristig kann die stärkere Verzahnung von regionaler Wirtschaft und Ausbildung eine Strategie sein. Dies reicht von Initiativen mit Schulen zur Anpassung/Erweiterung ihres Ausbildungsangebots bis hin zur Intensivierung der Zusammenarbeit in Form von Schulprojekten. Ein regional abgestimmtes Angebot zur Bildungs- und Berufsorientierung hilft dabei, junge Menschen über regionale Ausbildungs- und Karrierewege zu informieren und die Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Ausbildung zu pflegen.

Beispiel Bildungspotenziale Südweststeiermark
le14-20.zukunftsraumland.at/projekte/2543

Ein wichtiger Hebel in diesem Zusammenhang ist auch das Aufbrechen von Klischees, die über die letzten Jahrzehnte zu Mustern der Berufswahl führten. Dazu zählt, die Vorstellung über „männliche“ und „weibliche“ Berufe und Karrierewege offen zur Diskussion zu stellen. Aber auch die oftmals in den Köpfen verankerte höhere Wertigkeit von akademischem im Verhältnis zu gewerblich-handwerklichem Karriereweg gilt es, kritisch zu diskutieren und vor dem Hintergrund der aktuellen Bedingungen einem Realitäts-Check zu unterziehen. Sensibilisierungskampagnen bei Schülerinnen und Schülern aber vor allem auch bei den Eltern können hier eine Strategie darstellen.

Beispiel “Kreative Lehrlingswelten” und “Mobiler Werkraum”, LAG Zeitkultur Oststeirisches Kernland
Die “Kreativen Lehrlingswelten” umfassen ein Angebot aus 25 bunten Werkbänken (Werkboxen), mit denen Schülerinnen und Schüler gemeinsam mit regionalen Unternehmensvertreterinnen- und vertretern unterschiedliche Berufe, Werkzeuge und Materialien ausprobieren. Das Projekt zeigt die Vielfalt sowie Ausbildungsmöglichkeiten im ländlichen Raum und rückt auch Geschlechterstereotype zurecht. Im Projekt findet auch ein intensiver Austausch mit den Eltern statt, da diese in vielen Fällen wichtige Entscheidungsrollen für die Berufswahl der Kinder einnehmen. In der aktuellen Ausbaustufe des Projekts wurde ein Schiffscontainer zu einem mobilen Werkraum umgebaut, der die Lehrberufe sowie auch ein Begegnungs- und Beratungsangebot zu den jungen Menschen bringt.
www.lehrlingswelten.at

© Rene Strasser

© Bernhard Bergmann

Unterstützung des Zuzugs und der Rückwanderung

Den Zuzug qualifizierter Fach- und Arbeitskräfte aus anderen Regionen oder dem Ausland stellt einen weiteren möglichen Ansatz dar. Personen, die aus dem Ausland angeworben werden, brauchen vor allem Unterstützung bei bürokratischen Prozessen, Wohnungssuche, Betreuungsplätzen für Kinder und dergleichen. „Willkommensagenturen" oder Relocation-Managements können zu diesem Zweck eingerichtet werden. Sie fungieren als zentrale Support- und Anlaufstellen für Zuziehende vor deren Umzug, begleiten diese während der Übersiedlungsphase aber auch nach der Ankunft bei unterschiedlichsten praktischen Fragen bis hin zum Knüpfen sozialer Kontakte. In manchen Fällen gelingt das Einrichten solcher Stellen auf Initiative bzw. in enger Zusammenarbeit mit Unternehmen.

Beispiel LE-Kompass Leoben, LAG Steirische Eisenstraße
Um Zugezogenen die Eingliederung in die Leobener Gemeinschaft zu erleichtern und sie im Idealfall langfristig zu binden, wurde mit „LE-Kompass" eine Erstberatungsstelle und Informationsdrehscheibe zum Thema Zuzug geschaffen. Das kostenlose Service reicht von Amtswegen, wie der Anmeldung des Wohnsitzes oder der Registrierung zur Müllabholung über Hilfestellungen bei der Wohnungssuche, Beratung hinsichtlich der Infrastruktur für Familien bis hin zu Tipps zur Freizeitgestaltung. In Kooperation mit lokalen Unternehmen werden „Welcome Packages" für potenziell Zuziehende bereitgestellt, die über die Vorteile der Stadt informieren, aber auch zur ersten Orientierung nach dem Umzug dienen. Von LE Kompass organisierte Willkommensfeste sollen allen Zugezogenen die Möglichkeit bieten, einander kennenzulernen, untereinander zu vernetzen und gegenseitig zu unterstützen. Im Falle von internationalen Fachkräften und Studierenden werden die Beratungen auf Wunsch auch auf Englisch und Spanisch angeboten.
lekompass.at

Unterstützung beim Zuzug ist aber nicht auf internationale Migration beschränkt. Auch innerhalb Österreichs sind Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt ungleich verteilt. Somit lohnt es sich, die Optionen der eigenen Region in Gebieten mit höherer Arbeits- und Fachkräfteverfügbarkeit aktiv zu kommunizieren und eine möglichen Verlagerung des Wohnortes attraktiv zu gestalten.

Beispiel (Wohn)Standortmarketing Südburgenland
Während Wohnraum in den bedeutenden Zentralräumen Graz und Wien sowie deren Umlandgemeinden immer teurer wird, findet man im Südburgenland vielfach noch Immobilien und Grundstücke zu leistbaren Preisen. Diese Chance erkannte die LEADER-Region südburgenland plus und startete den Aufbau einer professionellen Wohnstandortentwicklung, um dem demografischen Wandel aktiv zu begegnen. Für viele der Gemeinden der Region stehen online umfassende Informationen zu Immobilien, Kinderbetreuung, Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen im unmittelbaren Umfeld zur Verfügung. Durch die Verknüpfung mit dem AMS Portal ist auch eine gezielte Suche nach Arbeitsplätzen möglich. Zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit soll dafür sorgen, dass die Information in den Ballungsräumen ankommt.
mein-suedburgenland.at

© Mein Südburgenland

Eine besondere Zielgruppe stellen jene Menschen dar, die – zumeist aus Ausbildungsgründen – die Region verlassen. Trotz der Gemeinsamkeit mit den oben genannten Zielgruppen, dass sie zum Zuzug (im Sinne einer Rückkehr) motiviert werden sollen, unterscheiden sie sich von diesen durch die Bindung an ihre Herkunftsregion. Initiativen der Regionalentwicklung können dabei helfen, diese Bindung zu stärken, und dies, noch während die (jungen) Menschen in der Region leben. Beteiligungsorientierte Prozesse oder Projekte, in denen die Jugendlichen das Gefühl bekommen, als Personen und mit ihren Meinungen wichtig für Gemeinde und Region zu sein und mitgestalten zu können, leisten dazu einen Beitrag.

Beispiel Youth Region
le14-20.zukunftsraumland.at/projekte/2415

Haben die jungen Menschen dann den Wohnsitz in den Ballungsraum gewechselt, gilt es, die Beziehung zur Region aufrechtzuerhalten. Spezielle Kommunikationsformate (z.B. Newsletter für Abgewanderte, Informationsabende in den Ballungsräumen, etc.) ermöglichen eine Information über Arbeits- und Karrieremöglichkeiten und bieten Betrieben eine Plattform, um sich den künftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vorzustellen.

Beispiel: youngCitizen Relationship Management
Eisenstraße/ Initiative „Get the Most"
www.get-the-most.at

Regionale Arbeitsmöglichkeiten verbessern und kommunizieren

Neben den (potenziellen) Arbeitnehmenden sind auch Arbeitgebende wichtige Partnerinnen/ Partner und Adressatinnen/ Adressaten von Maßnahmen zur Aktivierung von Arbeitskräftepotenzialen. Sie können vor allem am Hebel „Arbeitsplatz" und dessen unmittelbarem Umfeld ansetzen, indem sie die Arbeit interessanter, körperlich und/oder psychisch weniger belastend oder besser entlohnt (monetär oder durch nichtmonetäre Zusatzleistungen) gestalten. Modelle für flexible und mobile Arbeit zu fördern, wie Homeoffice oder Arbeitszeitkonten, kann darüber hinaus eine entscheidende Rolle spielen. Gerade solche Maßnahmen können auch Teilzeitbeschäftigten, insbesondere Frauen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Darüber hinaus könnten Programme für Berufsrückkehrende angeboten werden, um den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen und Fachkräftepotenziale besser auszuschöpfen.

In manchen Branchen haben sich die Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren bereits positiv verändert (z.B. indem maschinelle Unterstützung die körperliche Arbeit erleichtert), aber dies ist noch nicht in der Wahrnehmung der Menschen angekommen. Hier können Kommunikationsmaßnahmen angewendet werden, um das Bild über die Branche zu aktualisieren.

Obwohl all diese Maßnahmen auf den ersten Blick individuelles Handeln der einzelnen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verlangen, kann die Regionalentwicklung dabei unterstützen, indem

- **konkrete regional notwendige Ansatzpunkte erhoben und Erwartungen unterschiedlicher Generationen sichtbar gemacht werden,**
- **die Handlungsmöglichkeiten unter den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bekannter werden,**
- **Maßnahmen kooperativ entwickelt und umgesetzt werden (z.B. im Rahmen von Unternehmensverbünden) und vor allem,**
- **erfolgreiche Maßnahmen gemeinsam kommuniziert werden. Das stärkt die Region als Arbeitsstandort in der Innen- und Außenwahrnehmung.**

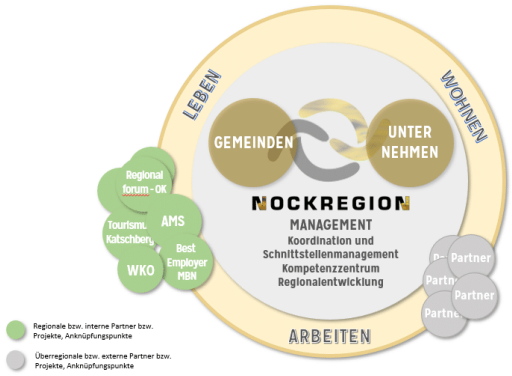
© Innovationsraum.Kufstein

Beispiel: Employer Brand Management Kufstein
Das Regionalmanagement und das Standortmarketing Kufstein haben sich der Aufgabe gestellt, eine attraktive Arbeitgeberregion zu etablieren und dabei den Anforderungen von „New Work" gerecht zu werden. Eine eigens eingesetzte Person [Regional Employer Brand Manager/ Managerin] koordiniert in enger Zusammenarbeit mit HR-Abteilungen der großen Unternehmen und KMUs Maßnahmen, um für Arbeitnehmende ein angenehmes und innovatives Arbeitsumfeld zu schaffen. Dazu zählen unter anderem eine Professionalisierung des "Onboardings" neuer Arbeitskräfte, Erweiterung des Diversitätsverständnisses und der Inklusion und die Verbesserung der Rahmenbedingungen für weibliche Arbeitskräfte. Eine Verdichtung bestehender Coworking-Initiativen trägt dazu bei, Pendelzeiten zu verkürzen und die Work-Life-Balance zu fördern. Essenziell für die Projektumsetzung ist die begleitende Arbeit am Image der Region.
www.rm-kuusk.at/regional-employer-management/

Die Region als Lebensraum kooperativ attraktivieren und kommunizieren

Ausreichend Fach- und Arbeitskräfte in der eigenen Region verfügbar zu haben, hängt – wie aus dem Vorherigen erkennbar ist – oft mit individuellen Entscheidungen zu gehen, zu bleiben, oder zuzuziehen zusammen. Dafür ist die Qualität des Arbeitsplatzes eine wichtige Voraussetzung, aber nicht alleinig entscheidender Faktor. Eine attraktive Wohn- und Lebensumgebung umfasst ebenso die qualitativ passende „Ausstattung" in Zusammenhang mit Bildung, Ge- und Verbrauchsgütern, Mobilität, Betreuungs- und Freizeiteinrichtungen, Natur- und Erholungsraum aber auch ein soziales Gefüge, in dem man sich unterstützt und willkommen fühlt sowie Möglichkeiten, um sich selbst zu entfalten und sich zu beteiligen. Dafür müssen Kommunen gemeinsam mit Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Kammern und zivilgesellschaftlichen Organisationen kooperieren, um Lösungen zu entwickeln. Dies erweitert nochmals den Kreis der Akteurinnen und Akteure, die am Gelingen von Fach- und Arbeitskräfteverfügbarkeit beteiligt sein sollten. Hier kommt der Regionalentwicklung eine Schlüsselrolle zu. Sie kann aktiv dazu beitragen, diese Zusammenarbeit zu koordinieren und regionale Stärken gezielt zu vermarkten. Gemäß der Erkenntnis „man kann nicht für jeden Menschen die beste Region zum Leben sein", kann auch eine bewusste Zielgruppenfokussierung dabei helfen, die für die Region passenden Gruppen anzusprechen.

Beispiel: Die Nockregion auf dem Weg zur besten Lebens- und Arbeitsregion
Mit dem Ziel der langfristigen Sicherung der Fach- und Arbeitskräfte hat die LAG Nockregion-Oberkärnten einen Positionierungsprozess mit den Gemeinden und Unternehmen der Region gestartet. In einer groß angelegten Bevölkerungs-Befragung wurden jene Bereiche festgestellt, die die Menschen bereits jetzt an der Nockregion und ihren Arbeitsplätzen schätzen und jene, die die Region noch vom Status "Beste Lebens- und Arbeitsregion" trennen. Daraus entwickelte sie ein Qualitätssicherungssystem für Gemeinden und Betriebe, das eine Statusbestimmung ermöglicht und Handlungsbedarfe für ein (noch) attraktiveres Leben und Arbeiten in der Region, aufzeigt. Zur Sicherstellung des laufenden Entwicklungsprozesses, dient die LAG Nockregion-Oberkärnten als zentrale Drehscheibe. Die Faktoren der hohen Lebens- und Arbeitsqualität sind anschließend auch Inhalt gezielter Kommunikationsmaßnahmen in Richtung potenzieller Wohnbevölkerung und Arbeitskräfte.
www.rm-kaernten.at/lag-nockregion-oberkaernten/



© LAG Nockregion-Oberkärnten

Herausgeber: Netzwerk Zukunftsraum Land c/o ÖAR GmbH, Lindengasse 56, 1070 Wien | Im Auftrag des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft, Sektion II: Landwirtschaft und ländliche Entwicklung, www.bmlgv.at | Konzept und Text: Michael Fischer, Lilia Jantzen | Design: Simone Jauk, www.simonejauk.com