

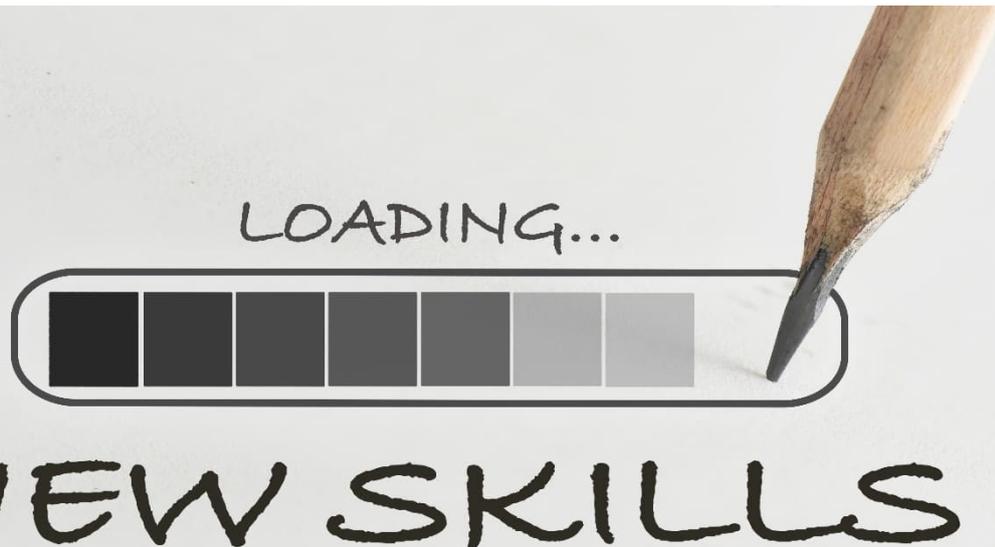
VERANSTALTUNG NACHLESE



Die „Stille Reserve“ am Arbeitsmarkt aktivieren

04.12.2023

Fachhochschule OÖ, Garnisonstrasse 21, 4020 Linz



Anlässlich des Europäischen Jahres der Kompetenzen hat die Oö. Zukunftsakademie gemeinsam mit der Europainformationsstelle des Landes OÖ und der Fachhochschule OÖ (FH OÖ) das versteckte Arbeitskräftepotenzial der „Stillen Reserve“ unter die Lupe genommen.

Hauptmoderation: Franziska Cecon (FH OÖ).

Future Skills Talk: Petra Leitner (Oö. Zukunftsakademie)

Resümee: Elisabeth Kleibel (Europe Direct OÖ)

Videobotschaft LR Achleitner

Zur Eröffnung gab es Grußworte von Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner, der per Videobotschaft die Wichtigkeit betonte, dass aufgrund des Arbeitskräftebedarfs alle Potenziale am Arbeitsmarkt aktiviert werden müssten.

Input „Stille Reserve“ - Studienergebnisse

Johann Bacher, Leiter der Abteilung für Empirische Sozialforschung des Instituts für Soziologie der JKU, beleuchtete die Hintergründe der statistischen Erfassung der „Stillen Reserve“. Die „Stille Reserve“ ist in der (inter)nationalen Statistik nicht erfasst. Bei der „Stillen Reserve“ werden

zwei Gruppen erfasst: Zum einen sind es jene Personen, die momentan nicht aktiv arbeitssuchend sind, aber verfügbar wären; zum anderen handelt es sich um Personen, die zwar arbeitssuchend sind, aber nicht verfügbar sind.

Die Schätzung der „Stillen Reserve“ erfolgt entweder mittels Ökonometrie oder aufgrund von Umfragedaten (Mikrozensus). Die vorgestellte Studie von Johann Bacher bezieht sich auf Umfragedaten.

Die Sozialstruktur der Personen in der „Stillen Reserve“ ist bei weitem keine einheitliche, wenngleich bestimmte Merkmalskombinationen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung häufiger auftreten.

In Oberösterreich zählen 12.000 Personen zur verfügbaren „Stille Reserve“; 10.000 Personen zur nicht verfügbaren „Stillen Reserve“. SchülerInnen (nach der Pflichtschule) und StudentInnen werden auch zur „Stillen Reserve“ gezählt.

Angesichts des Arbeitskräftebedarfs stellt sich die Frage, ob es gelingt diese Gruppe von Personen mit einem entsprechenden Angebot in den Arbeitsmarkt zu bringen.

Wesentliche Aussagen aus dem Vortrag von Prof. Bacher:

- Arbeitsmarktpolitik ist eine Querschnittsmaterie
- Die Kombination von unterschiedlichen Politikfeldern erscheint notwendig
- Nicht nur Arbeitsmarktpolitik ist gefragt, sondern Bildungs- und Gesundheitspolitik müssen zusammenspielen
- Auch aufgrund des demografischen Wandels wird es notwendig sein den gesundheitlichen Aspekt stärker zu berücksichtigen
- Fokus auf die neue (Ziel-)Gruppe: Studierende mit Arbeitswunsch

Eine Möglichkeit dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken, sind entsprechende Angebote Studium und Arbeitswunsch zu verknüpfen in Form eines Dualen Studiums (ähnlich wie in Deutschland und anderen Ländern).

Input „Stille Reserve“ - Innerbetrieblicher Fokus
Franziska Cecon (FH OÖ) i.V. von Brigitta Nöbauer gab einen Überblick über innerbetriebliche Maßnahmen im Zusammenhang mit der „Stillen Reserve“.

Wichtige Maßnahmen betreffen besonders die Bereiche

- (Agiles) Recruiting: vor allem die Generation Z bewirbt sich nicht, wenn es eine schlechte Bewertung von Freunden gibt. Anforderungsprofil stärker an die zu besetzende Stelle anpassen – keine starren Anforderungsprofile....
- Arbeitszeit: zB. die Teilzeitquote hat auch mit den Rahmenbedingungen in den Organisationen zu tun – oft geht es nicht um Betreuungspflichten, sondern um den Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit....
- Auszeiten (Bindungsaktivitäten bei Auszeiten wie Elter- und Bildungskarenz) und
- Offboarding (Weiterarbeit in der Pension anbieten, Grenzen zwischen Arbeit und Ruhestand weichen sich auf...)

Input „Stille Reserve“ – EU-Perspektive
Bezugnehmend auf das Europäische Jahr der Kompetenzen betonte **Georg Konetzky** (Sektionschef im BMAW) im Hinblick auf den Arbeitskräftemangel die Wichtigkeit und Notwendigkeit von Aus- und Weiterbildung.

Besonderes Augenmerk sollte vor allem auf folgende Bereiche gelegt werden:

- Neue Herausforderungen im Bildungsreich durch den Grünen und Digitalen Wandel
- Herausforderungen durch den demografischen Wandel
- Vereinbarkeit von Betreuungspflichten

85 Prozent der österreichischen Unternehmen leiden unter dem Arbeitskräftemangel. Daher müssen alle Maßnahmen ergriffen werden, die dazu beitragen, das vorhandene Arbeitskräftepotenzial zu heben. Dazu zählen die Personen aus der „Stille Reserve“ und Frauen.

Future Skills Talk

Im anschließenden **Future Skills Talk** sind wir der Frage nachgegangen, wie dem Arbeitskräftemangel entgegengewirkt werden kann und was getan werden sollte, damit auch Personen der „Stillen Reserve“ in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

In der ersten Gesprächsrunde „Erfahrungen aus der Praxis – Blickwinkel Wirtschaft“ lag der Fokus auf der Frage: **Was ist zu tun, damit Menschen arbeiten gehen können und wollen?**

Gesprächspartnerinnen: Katrin Hinterberger, Leiterin Personalentwicklung **Fronius** / Marion Urbanides, Leitung **Coders.Bay**

Sowohl Katrin Hinterberger als auch Marion Urbanides betonten, wie wichtig es ist, dass die Menschen im Mittelpunkt stehen.

Beispielsweise bietet Fronius mit dem Programm „Von der Anlernkraft zur Fachkraft – Deine Chance“ seinen MitarbeiterInnen mit Pflichtschulabschluss eine Ausbildung zum/r Elektroanlagen-technikerIn. Seit 2021 wurden 45 Personen höherqualifiziert, 48 Prozent Frauen haben sich für diese technische Lehre gemeldet. Eine maßgeschneiderte niederschwellige Möglichkeit, um mehr Frauen in die Technik zu bringen.

Enorm wichtig sind passende Rahmenbedingungen wie ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Erfahrungsgemäß verhindern kleine Kinder oft den Wiedereinstieg meistens von Müttern ins Berufsleben. Daher bietet Fronius seit 2007 den MitarbeiterInnen ein „Kinderland“ an: Neben vier Krabbelgruppen gibt es auch eine Kindergartengruppe sowie eine Ferienkinderbetreuung.

Ein wesentlicher Hebel damit Menschen arbeiten gehen können bzw. wollen, ist den Menschen mit samt seinen Bedürfnissen zu erfassen.

Bemerkenswert ist ein Projekt bei Fronius: Seit heuer gibt es zwei „Social Coaches“, die wie StreetworkerInnen in der Schicht im Produktionsbereich unterwegs sind, die für sämtliche Themen (auch persönliche) ein offenes Ohr haben und beraten.

Coders.Bay, angesiedelt in der Linzer Tabakfabrik, bietet sowohl Privatpersonen als auch Unternehmen IT Ausbildungen (Coding, Netzwerktechnik und SAP) an. Zur Verfügung stehen ca. 100 Ausbildungsplätze. Bislang absolvierten rund 700 Personen eine Ausbildung.

Wesentliche Komponenten dabei sind die praxisnahe Wissensvermittlung und wiederum der ganzheitliche Ansatz. Das private Umfeld, gesundheitliche bzw. psychische Belastungen, Stress, Konzentrations- und Lernschwierigkeiten, soziale Kompetenzen beeinflussen und erschweren oftmals den Weg in die Berufstätigkeit.

Damit Menschen arbeiten gehen können und wollen sind **zusammenfassend** folgende Aspekte besonders wesentlich:

- Ein ganzheitliches Menschenbild: MitarbeiterInnen legen ihre persönlichen Herausforderungen nicht vor der Unternehmenstür ab...
- Die Verbindung und v.a. die Kooperation von Bildung und Wirtschaft: die Lust zu Lernen soll im Vordergrund stehen. Entsprechende Kooperationen sollen forciert werden nach dem Motto „Es geht nur miteinander“
- Es geht um die Frage, welche Kompetenzen brauchen die Firmen und in einem weiteren Schritt geht es darum
- interessierte Personen mit den Firmen zu matchen....

In der zweiten Gesprächsrunde „Unterstützung und Angebote auf der Suche nach Personal“ lag der Fokus auf der Frage: **Welche Angebote werden / sollen für die heterogene Personengruppe „Stille Reserve“ bereitgestellt werden?**

Gesprächspartnerinnen: Timna Riesenberger, AK OÖ / Markus Litzlbauer, stellv. GF AMS OÖ

Besonders die Förderung bzw. Vermittlung sog. Soft Skills ist und wird noch wichtiger werden, wie zB. Selbstmanagement, interkulturelle Kompetenzen, Resilienz, Lernbereitschaft, Kreativität und Innovationsfähigkeit.

Allein wegen der demografischen Entwicklung wird der Arbeitskräftemangel noch länger anhalten. Herausforderungen sind und bleiben die Integration von zugewanderten und geflüchteten Personen, der Ausgleich von regionalen

Disparitäten am Arbeitsmarkt sowie der höhere Anteil an älteren Beschäftigten.

6,6 Prozent der Männer und 14,3 Prozent der Frauen gehen aus der Erwerbslosigkeit in die Pension. Eine große Herausforderung wird es sein, die Menschen so lange gesund zu erhalten, dass die Alterspension aus der Erwerbstätigkeit erreicht werden kann.

Bei der Suche nach Personal sowie bei der Aktivierung von Personengruppen der „Stillen Reserve“ sind insbesondere **folgende Maßnahmen** zu verstärken:

- Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen
- Bereitstellung der entsprechenden Infrastruktur (auch in der Pflege), damit Menschen mit Betreuungsverpflichtungen einer Arbeit nachgehen können
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen (zB. ungünstige Arbeitszeiten, prekäre Arbeitsbedingungen)
- Angebote, die spezifisch auf die Sub-Gruppen der „Stillen Reserve“ zugeschnitten sind (zB. NEET´s, ältere Personen)
- Vermittlung digitaler Kompetenzen: digitale Kompetenzen sind und werden in allen Bereichen wichtig werden
- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention

Resümee und Schlussfolgerungen für Oberösterreich und Europa

Mit welchen Maßnahmen und Initiativen schaffen wir es möglichst viele Menschen der „Stillen Reserve“ in Beschäftigung zu bringen? Wie begegnen wir dem Arbeitskräftemangel?

Wie ein roter Faden haben sich insbesondere nachfolgende **Ansatzpunkte** als wesentlich herauskristallisiert:

- Duale Ausbildungsangebote verstärken
- Flexible Aus- und Weiterbildungsformen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern erarbeiten
- Revision von Lehrplänen und Ausbildungen alle fünf Jahre (Aus- und Weiterbildung müssen uptodate sein)
- Ausbau Kinderbetreuung – in der Beschäftigung von Frauen liegt ein großes Arbeitskräftepotenzial (Vorbild skandinavische Länder)
- Bildung und Kompetenzen sind entscheidende Wettbewerbsfaktoren

Wir möchten uns nochmals herzlich bei allen TeilnehmerInnen und UnterstützerInnen dieser Veranstaltung bedanken.

Nähere Informationen zu den Projekten der Oö. Zukunftsakademie und zukünftigen Veranstaltungen finden Sie auf unserer Website unter www.ooe-zukunftsakademie.at

In Kooperation mit:



EUROPE DIRECT
Oberösterreich

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber: Amt der Oö. Landesregierung, Direktion Präsidium, Abteilung Trends und Innovation, Oö. Zukunftsakademie, Altstadt 30a, 4021 Linz, Tel.: +43 732 7720 14402, E-Mail: zak.post@ooe.gv.at, ooe-zukunftsakademie.at | Redaktion: Mag. Dr. Petra Leitner | Titelbild: ©smshoot - stock.adobe.com

Informationen zum Datenschutz finden Sie unter: <https://www.land-oberoesterreich.gv.at/datenschutz>