

upper WORK

Magazin 2024



Foto: Peter Baier, Starlim Spritzguss GmbH

upperWORK
Das Standortprogramm für
Arbeit in Oberösterreich





**Stärkt
Menschen und
Unternehmen.**





Foto: Land Oberösterreich

Sinnstiftende Arbeit für alle.

Oberösterreich ist das Land der Wirtschaft und der Arbeit. Die Oberösterreicherinnen und Oberösterreicher sollen eine sinnstiftende Arbeit finden. Und die oberösterreichischen Unternehmen sollen die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden.

Das sind die Ziele für den Arbeitsmarkt – daher starten wir mit upperWORK. Damit wollen wir die Menschen und Unternehmen noch besser informieren. Die neue Initiative bietet umfassende Informationen zu Aus- und Weiterbildungsangeboten und fokussiert auf Digitalisierung und Nachhaltigkeit.

upperWORK ist ein Gewinn für den Standort Oberösterreich.

Mag. Thomas Stelzer
Landeshauptmann von
Oberösterreich



Foto: Land Oberösterreich

Gemeinsam stark für Menschen und Unternehmen.

Mit upperWORK hat unser Programm für aktive Arbeitsmarktpolitik in Oberösterreich nicht nur einen neuen Namen. Mit upperWORK wollen wir vor allem noch mehr Menschen erreichen und den Weg in die Beschäftigung oder eine weitere Qualifizierung ermöglichen.

Eines bleibt bei upperWORK unverändert: Alle Standortpartner sind Teil von upperWORK, bringen sich ein, arbeiten mit und setzen gemeinsam um. Denn nur gemeinsam können wir erfolgreich sein.

Die Menschen sollen Arbeit haben und die Unternehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Schlüssel dazu ist Qualifizierung und Unterstützung. Dafür steht upperWORK. Dafür arbeiten wir gemeinsam.

KommR Markus Achleitner
Wirtschafts-Landesrat



Foto: AMS OÖ – Melanie Pils

Ausbildungsschwerpunkte und rasche Wiedereingliederung.

Im Programm upperWORK bündeln wir gemeinsam mit dem Land OÖ und den weiteren Partnern unsere Aktivitäten zur Unterstützung des Arbeitsmarkts.

Unsere Angebote sind darauf ausgerichtet, Menschen rasch wieder am Arbeitsmarkt zu integrieren und drohender Arbeitslosigkeit entgegen zu wirken. Zudem setzen wir präventive Maßnahmen, um Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern. Die zentralen Herausforderungen sind aktuell der Arbeits- und Fachkräftebedarf vor dem Hintergrund der Transformation von Wirtschaft und Berufswelt.

Daher investiert das AMS OÖ in Ausbildungen mit Schwerpunkten in den Bereichen Digitalisierung, Pflege, Umwelt und Nachhaltigkeit.

Iris Schmidt, M.A.
Landesgeschäftsführerin
Arbeitsmarktservice OÖ

.....
*Durch gezielte
Qualifizierung
finden Menschen
Arbeitsplätze,
während
Unternehmen
Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter
gewinnen.*
.....



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. Diese haben bei Fragen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung durch das NEBA Betriebs-service die Möglichkeit, kostenfreie Beratung zu erhalten.

.....

Mag.^a Brigitte Deu
Landesstellenleiterin
Sozialministerium-
service OÖ



Foto: Hermann Wakolbinger

Mit breit gefächerten Förderangeboten punkten.

.....

upperWORK in Neugestaltung des bewährten Paktes für Arbeit und Qualifizierung bietet 2024 viel mehr als nur einen neuen Namen: upperWORK punktet mit neuen, breit gefächerten Förderangeboten und reagiert flexibel auf Erfordernisse des Arbeitsmarktes und der Betriebe.

Mit bedarfsgerechten, individuellen Orientierungs- und Fördermaßnahmen sowie attraktiven Weiterbildungsangeboten des WIFI Oberösterreich und der „Dualen Akademie“ werden insbesondere Bedürfnisse von Frauen und Jugendlichen berücksichtigt. Nützen wir diese Angebote und sprechen wir darüber. Stellen wir mit upperWORK die Weichen für unsere Zukunft – und für einen starken Wirtschaftsstandort!

.....

Mag.^a Doris Hummer
Präsidentin WKO
Oberösterreich



Foto: AK OÖ – Florian Stöllinger

Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden.

.....

Unser Anspruch ist es, den Arbeitnehmer/innen jene passenden, praxistauglichen Unterstützungsangebote anbieten zu können, die ihnen bei der Bewältigung der vielfältigen Herausforderungen im Berufsleben helfen. Für die Wirksamkeit dieser Angebote ist die Kooperation der arbeitsmarktpolitischen Akteure im Bundesland von zentraler Bedeutung.

Das gemeinsame Ziel muss sein, Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit so weit wie möglich zu vermeiden. Die Arbeiterkammer und der ÖGB werden an der Verbesserung der bestehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente weiterhin konstruktiv mitarbeiten und im Rahmen der AK-Ausbildungs-offensive weitere Projekte initiieren.

.....

Andreas Stangl
AK-Präsident & ÖGB-
Landesvorsitzender OÖ



Foto: IVOC

MINT-Qualifikationen als Standortfaktor.

.....

Oberösterreich ist als hochpreisiger, im globalen Wettbewerb stehender Industriestandort davon abhängig, besonders gut ausgebildete, innovative und leistungsfähige Mitarbeiter/innen zur Verfügung zu haben.

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird das Angebot an Arbeitskräften in Oberösterreich langfristig ein wesentlicher Engpassfaktor bleiben.

Die digitale und die grüne Transformation werden die Nachfrage nach Menschen mit MINT-Qualifikationen weiter erhöhen. Das neue Arbeitsmarktpolitikprogramm upperWORK gibt mit gezielten Förder- und Qualifizierungsinstrumenten Antworten auf die Herausforderungen am oberösterreichischen Arbeitsmarkt.

.....

DI Stefan Pierer
Präsident IV OÖ

Liebe Leserin, lieber Leser!

Wenn Talent auf Qualifizierung trifft, entsteht Zukunft.

Oberösterreich ist ein Land voller Talente und Möglichkeiten und wir sind überzeugt, dass wir durch gezielte Unterstützung von Unternehmen und Menschen dafür sorgen können, dass jeder Mensch in unserem Land die Chance hat, seine Talente und Fähigkeiten zu entfalten, um bestmöglich am Erwerbsleben teilzunehmen.

Mit unserem neuen Magazin zu „upperWORK – Das Standortprogramm für Arbeit in Oberösterreich 2024“ wollen wir Erfolgsgeschichten erzählen: Von Menschen, die durch Initiativen und Förderprogramme neue Wege gehen und dabei persönlich und beruflich über sich hinauswachsen. Von Unternehmen, die Innovationen fördern und ihren Mitarbeitenden Raum für Ideen und Visionen geben. Von Organisationen, die als Träger gezielter Qualifizierung Weiterbildungen anbieten, die auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind und die Potentiale der Teilnehmenden ausschöpfen.

Wir geben einen detaillierten Einblick in das vielfältige Programm von upperWORK und präsentieren darin unsere Vision und Ziele für den Arbeitsmarkt in Oberösterreich sowie die verschiedenen Personengruppen, die wir passgenau unterstützen möchten.

Gut ausgebildete Menschen sind der wichtigste Standortfaktor für unsere Wirtschaft und die Antwort auf den Arbeitskräftebedarf in vielen Branchen unseres Landes.

Oberösterreich ist ein Land der Potentiale. Diese wollen wir nutzen und damit Menschen sowie Unternehmen gezielt stärken.



10

Wirtschafts-Landesrat
Markus Achleitner
über das Talente-Land
Oberösterreich

Inhalt





24

Erfolgsrezept?
Wertschätzung!



16

Immer einen
digitalen Schritt
voraus



30

Mehr Chancen
für Frauen im
Wirtschaftsraum OÖ

**08: upperWORK –
Der neue Name ist
Programm.**

Das neue Standortprogramm
für Arbeit in Oberösterreich
unter der Lupe.

**10: Qualifizierung und
Potentiale.**

Wirtschafts-Landesrat
Markus Achleitner über
neue Chancen für den
Arbeitsmarkt.

12: Rekordniveau.

Vollbeschäftigung trifft auf
verstärkten Arbeitskräftebe-
darf.

14: Wie ist die Lage?

WIFO-Studienergebnisse
über den oberöster-
reichischen Arbeitsmarkt.

16: Hoch hinaus.

Unternehmen berichten über
ihre Erfahrungen mit aus-
gewählten Programmen.

**29: Vorhang auf: Für
Trägerorganisationen!**

Wie die CODERS.BAY,
she:works und die ALU-Stif-
tung Menschen qualifizieren.

**32: Investitionen 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 2024

Das Instrument zur Umsetzung der Standortstrategie upperWORK 2030 ist „upperWORK – Das Standortprogramm für Arbeit in OÖ 2024“, 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 2024

Fokus erster Arbeitsmarkt – Vermeidung von Arbeitslosigkeit

- Alle Angebote zielen darauf ab, Menschen für einen Arbeitsplatz in einem oö. Betrieb fit zu machen.
- Betriebliche Qualifizierung wie AQUA, Bildungskonto, Implantation-Stiftung

Transformation durch MINT

- Qualifizierungsverbund OÖ für Digitale Kompetenz und Nachhaltigkeit
- Frauen und IT: Verstärkte Forcierung der Digitalisierungskompetenz der Zielgruppe
- Beratungssystem TransformationSkills für ökologische Weiterbildungen
- Technische Assistenz für Menschen mit Beeinträchtigung

Gezielte Fachkräftegewinnung und -integration

- Gesamtkonzept für Beratung, Begleitung, Integration und Bewusstseinsbildung
- Ausbau Deutschniveaurokurse
- Integration für Asylwerber/innen mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit

Energie und Klima

- ÖkoTech-Akademie mit Ausbildungsangeboten in der Automatisierungs- und Klimatechnologie
- Elektropraktiker/innen-Ausbildung für erneuerbare Energien
- Innovative Skills mit neuem Schwerpunkt Umweltberufe



Agil in die Zukunft!

Fotos: Land OÖ

Im Jahr 2024 geht es für Betriebe nicht nur darum, neue Mitarbeitende zu gewinnen, sondern auch um die langfristige Bindung bestehender Talente.

.....
Unser wichtigstes Ziel ist es, dass jede und jeder den für sie oder ihn richtigen Platz in der Arbeitswelt, im Unternehmen findet.
.....

Was war das Hauptziel des bisherigen Arbeitsmarktprogrammes „Pakt für Arbeit & Qualifizierung“ bei seiner Einführung, und wie hat sich dieses bis 2024 verändert?

Achleitner: Stark ist man dann, wenn alle an einem Strang ziehen. Deshalb ist es die besondere Stärke unseres Programms für aktive Arbeitsmarktpolitik in OÖ, dass alle zentralen Player am oberösterreichischen Arbeitsmarkt ein gemeinsames Ziel haben: möglichst viele Menschen in Beschäftigung zu bringen. Mit upperWORK gehen wir jetzt den nächsten Schritt: Wir wollen die Menschen noch besser erreichen, noch besser informieren und damit noch besser unterstützen.

Können Sie Beispiele für erfolgreiche Maßnahmen nennen, die die Teilnahme am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren verbessert haben?

Achleitner: Unser wichtigstes Ziel ist es, dass jede und jeder mit seinen Talenten und Fähigkeiten den für sie oder ihn richtigen Platz in der Arbeitswelt, im Unternehmen findet. Oft braucht es dazu Unterstützung oder auch Qualifikationen. Mit dem „Job-Restart-Programm“ haben wir etwa ein Angebot für langzeitbeschäftigungslose Personen geschaffen, mit dem wir die Zahl der Langzeitbeschäftigungslosen in Oberösterreich halbiert haben.

Welche Schwerpunkte setzt upperWORK im Jahr 2024?

Achleitner: Gesellschaftliche Veränderungen spiegeln sich am Arbeitsmarkt wider und sollen sich daher auch in upperWORK wiederfinden. Gerade in den Bereichen Digitalisierung und Nachhaltigkeit besteht großer Bedarf an Technikerinnen und Technikern, auf den wir reagieren. Außerdem wollen wir Oberösterreich als Land zum Arbeiten und Leben noch attraktiver machen. Die Initiative „Come2UpperAustria“ soll qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland ansprechen und vor allem auch begleiten.

Welche Projekte liegen Ihnen besonders am Herzen?

Achleitner: Jede und jeder soll wissen: In Oberösterreich lassen wir insbesondere jene nicht alleine, die mehr Unterstützung brauchen, um ihren Platz in der Arbeitswelt und damit auch in der Gesellschaft zu finden. Mit „SmartUp – Fit für die Lehre“ unterstützen wir Jugendliche intensiv am Weg zu ihrer Ausbildung. Mit dem neuen Jugendprojekt „All in One“ setzen wir bei langzeitarbeitslosen jungen Erwachsenen an und bieten Qualifizierung und Begleitung aus einer Hand.

Wie hat sich der Arbeitsmarkt im letzten Jahr entwickelt, und in welchen Branchen gibt es dringenden Bedarf an Arbeits- bzw. Fachkräften?

Achleitner: Der oberösterreichische Arbeitsmarkt ist stabil, das ist wichtig. Die Beschäftigung ist auf einem Rekordniveau. Dennoch bleibt der Arbeitsmarkt von den konjunkturellen Verwerfungen nicht gänzlich verschont: Die Zahl der Arbeitslosen steigt leicht, aber auch die Zahl der offenen



Gerade in den Bereichen Digitalisierung und Nachhaltigkeit besteht ein großer Bedarf an Techniker/innen.

Stellen ist hoch. Entscheidend ist deshalb, Qualifizierungen anzubieten, an denen Bedarf seitens der Unternehmen besteht.

Mit welchen Maßnahmen wollen Sie die Situation für den Arbeitsmarkt und die Unternehmen 2024 verbessern?

Achleitner: Qualifizierung ist und bleibt der Schlüssel für Beschäftigung. Gleichzeitig braucht es mehr denn je Flexibilität, um rasch auf neue Bedarfe reagieren zu können. Das ist unser Anspruch und insbesondere bei der digitalen und ökologischen Transformation wollen wir die Beschäftigten und Unternehmen mit entsprechenden Angeboten unterstützen und begleiten.

Um die strategischen Ziele zu erreichen, sind bestimmte Personengruppen am Arbeitsmarkt von Bedeutung. Wie können Unternehmen diese Personen adressieren?

Achleitner: Jede Zielgruppe ist anders zu erreichen und gerade mit dem neuen Auftritt von upperWORK wollen wir noch mehr Menschen ansprechen. Unsere vielen Partner sind dabei wichtige Multiplikatoren, um gerade jene Gruppen anzusprechen, bei welchen es noch Potentiale gibt: etwa bei jungen Erwachsenen, Frauen, älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Menschen mit Migrationshintergrund.

Wie können Betriebe im Jahr 2024 langfristig Mitarbeiter/innen binden?

Achleitner: Mitarbeiter/innenwerbung ist Pflicht, Mitarbeiter/innenbindung Kür. Dabei geht es nicht um Marketing, sondern um gelebte Unternehmenskultur. Wichtiger als das Gehalt ist dabei die Wertschätzung, berufliche Weiterentwicklung und natürlich Weiterqualifizierung, wo auch wir mit upperWORK ins Spiel kommen.

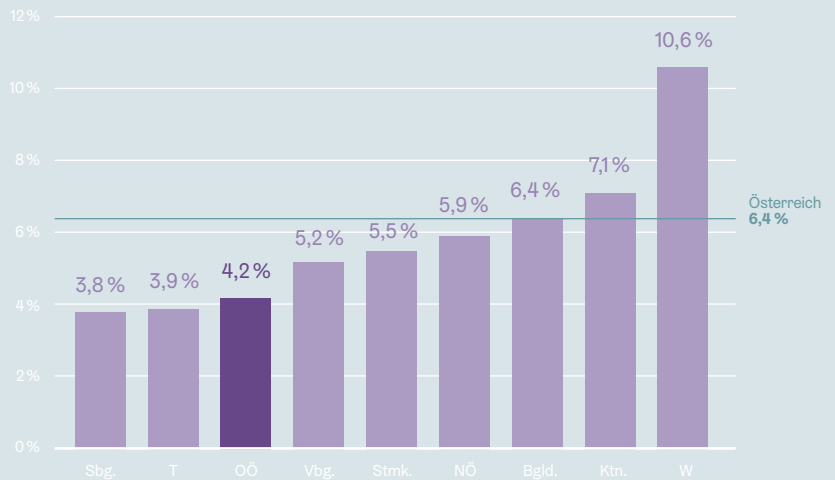
Rekordbeschäftigung in OÖ

Trotz der Herausforderungen durch steigende Kosten und der globalen Wirtschaftslage zeigt sich der oberösterreichische Arbeitsmarkt im Verlauf des Jahres 2023 resilient. Die Arbeitslosenquote bleibt trotz Anstieg der Arbeitslosigkeit vergleichsweise niedrig, und es herrscht weiterhin verstärkter Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften.

Die Arbeitslosenquote betrug in Oberösterreich 2023 4,2 % (Österreichschnitt: 6,4 %) und lag damit um 0,2 Prozentpunkte über dem Vorjahresniveau. Die Zahl der Beschäftigten lag bei 699.662 Personen (+5.066 bzw. +0,7 % mehr als im Vorjahr), was einen Rekord an unselbstständig Beschäftigten bedeutet. Die Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (+1.572; +5,5 % auf 30.312 Personen), wobei die Zahl der Langzeitbeschäftigungslosen weiter zurückging (-1.412; -18,5 % auf 6.209 Personen).

Arbeitslosenquote insgesamt nach Bundesländern

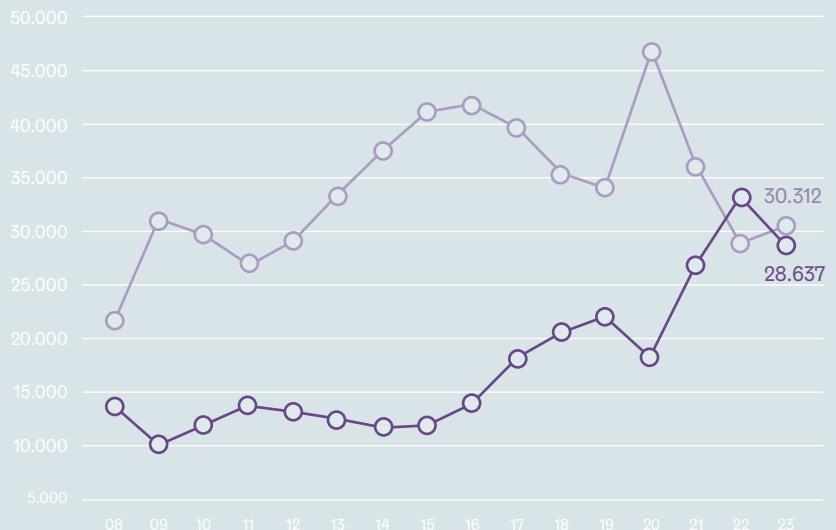
Jahresdurchschnitt 2023, endgültige Daten



Arbeitslose und offene Stellen

Oberösterreich 2008 bis 2023

Arbeitslose
offene Stellen

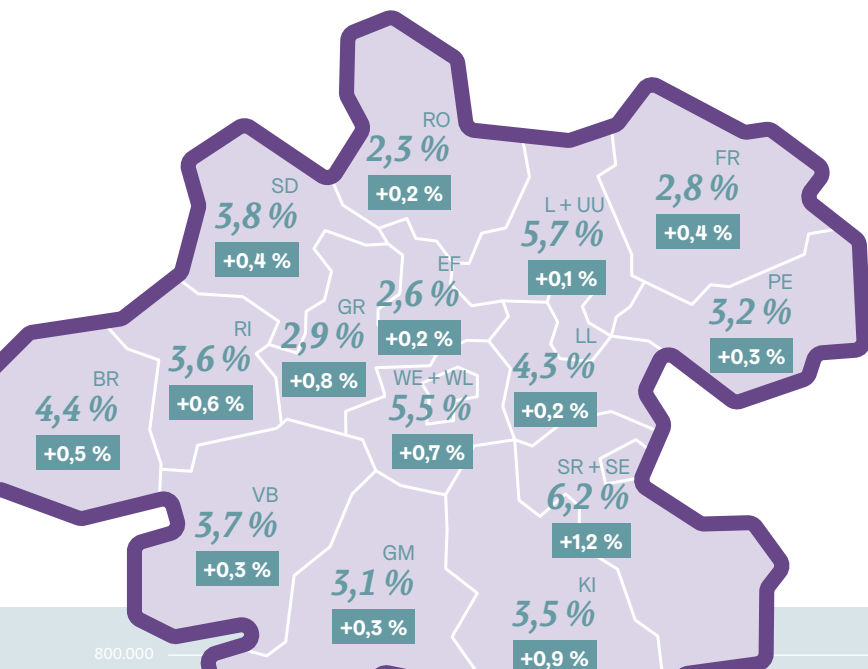


4,2 %
Arbeitslosenquote in OÖ
2023

Regionale Dynamik

Arbeitslosenquote 2023 nach Arbeitsmarktbezirk laut AMS OÖ*

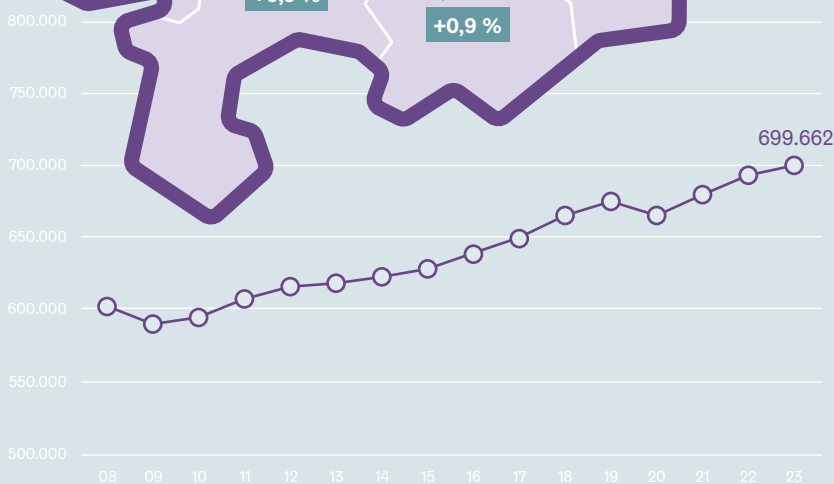
* Veränderung zum Vorjahr



Rekordbeschäftigung in Oberösterreich

Kontinuierliche Steigerung der Beschäftigten 2023 (absolut)

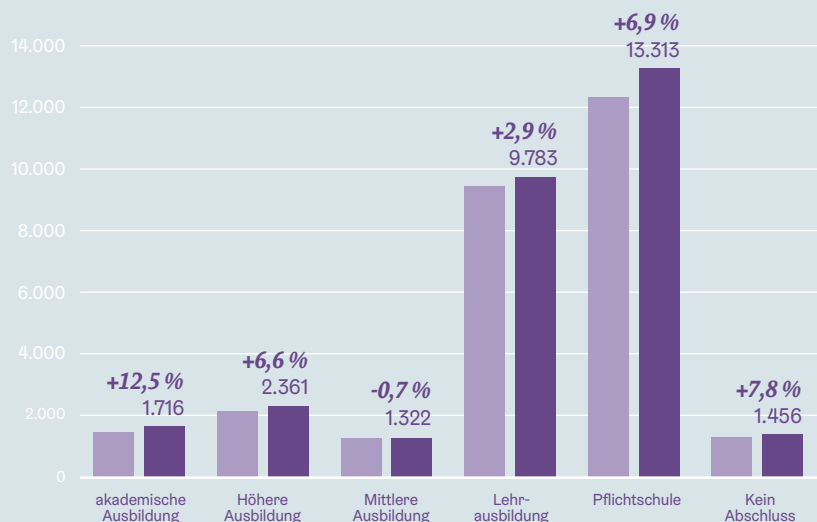
■ Unselbstständig Beschäftigte in OÖ



Arbeitslose in Oberösterreich nach Ausbildung

Jahresdurchschnitt 2023 im Vergleich zum Vorjahr

2022 ■
2023 ■



Land OÖ, Statistik Oberösterreich;
Daten: AMS Österreich



Fotos: FACC

Arbeitsmarkt voller Potentiale

Trotz starkem Beschäftigungswachstum seit der COVID-19-Pandemie steigt der Fachkräftebedarf in Oberösterreich weiter an. Die demografische Entwicklung wird diesen Bedarf in den kommenden Jahren verstärken.

.....

Oberösterreich weist bei den Arbeitsmarktdikatoren bessere Werte als der österreichische und der EU-Durchschnitt sowie die führenden Industrieregionen Europas auf.

.....

Nach den Ergebnissen einer vom Land Oberösterreich beauftragten Evaluierung des oberösterreichischen Arbeitsmarktprogrammes durch das WIFO ist Oberösterreich durch eine ausgezeichnete Arbeitsmarkt- und soziale Lage geprägt.

Fast alle in dieser Studie betrachteten Indikatoren zur Arbeitsmarktlage und zur sozialen Inklusion liegen in Oberösterreich besser als im österreichischen Durchschnitt, besser als in den EU27-Staaten insgesamt, aber auch besser als in den sogenannten hochentwickelten Industrieregionen Europas (HIRE), welche aufgrund ihrer Lage, Struktur und Wirtschaftskraft mit Oberösterreich vergleichbar sind. Besondere Vorteile weist Oberösterreich bei der Erwerbstätigkeit der Jüngeren und noch stärker bei der Jugendarbeitslosigkeit sowie der Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit auf.

Die erfreulich geringe Arbeitslosigkeit in Oberösterreich und das in den Jahren seit der COVID-19-Pandemie bis Mitte 2023 ausgesprochen starke Beschäftigungswachstum führten

aber auch zu zunehmendem Fachkräftebedarf. Dieser dürfte sich aufgrund der demografischen Entwicklung in den nächsten Jahren verstärken.

Dennoch bestehen am oberösterreichischen Arbeitsmarkt einige Potentialgruppen. So zeigen sich im europäischen Vergleich Defizite in der Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-jährigen Arbeitskräfte beider Geschlechter. In Oberösterreich lag die Erwerbstätigenquote der älteren Arbeitskräfte 2022 bei 58,5 %, im Durchschnitt der hochentwickelten Industrieregionen aber bei 68,4 %. Ein Heranführen der Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen an den Durchschnitt der hochentwickelten Industrieregionen Europas würde hier eine zusätzliche Beschäftigung von 22.500 Personen bedeuten, ein Heranführen der Erwerbstätigenquote



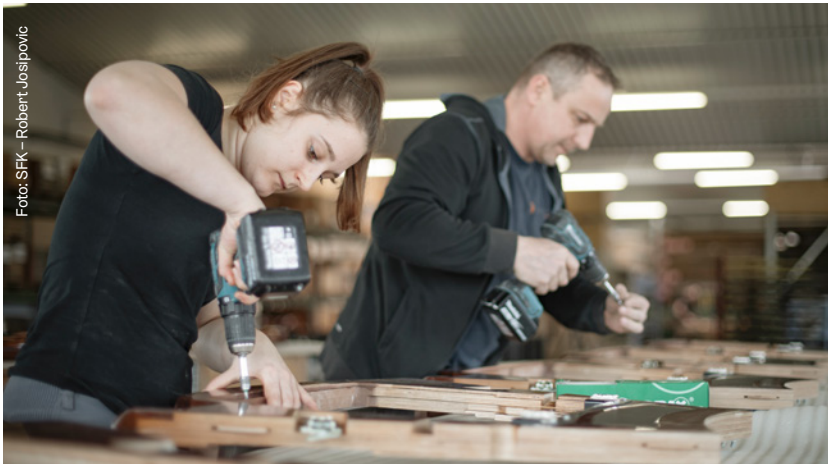
Qualifizierte Techniker/innen sind gefragter denn je.

an den Spitzenreiter unter den hochentwickelten Industrieregionen Europas (Småland mit 78,6 %) sogar über 45.000 Personen. Auch die Geschlechterunterschiede in der Erwerbsbeteiligung sowie der Teilzeitquote sind in Oberösterreich vergleichsweise hoch. Obwohl diese Geschlechterunterschiede nur wenig vom europäischen und österreichischen Durchschnitt abweichen, sind Frauen somit eine weitere wesentliche Potentialgruppe zur Verringerung des auftretenden Fachkräftebedarfs: So würde zum Beispiel eine Heranführung der Erwerbstätigenquote der Frauen an jene der Männer in Oberösterreich eine zusätzliche Beschäftigung von rund 41.400 Frauen ermöglichen. Würde die Erwerbstätigenquote der Frauen hingegen jene der höchstgereichten hochentwickelten Industrieregion Europas (Tübingen mit 77,6 %) erreichen, läge die Beschäftigung der Frauen um 20.500 Beschäftigte höher.

Darüber hinaus bestehen auch noch Potentiale bei:

1. den Teilzeit-Beschäftigten mit Wunsch nach Stunden-aufstockung:

Laut Arbeitskräfteerhebung geben rund 14.400 Oberösterreicher/innen im Alter von 15 bis 74 Jahren (oder 1,3 % der Bevölkerung) an, mehr Stunden arbeiten zu wollen und eine solche Arbeit binnen zwei Wochen antreten zu können.



Frauen sind von entscheidender Bedeutung, um den steigenden Fachkräftebedarf zu decken.

innen im Alter von 15 bis 74 Jahren (oder 1,3 % der Bevölkerung) an, mehr Stunden arbeiten zu wollen und eine solche Arbeit binnen zwei Wochen antreten zu können.

2. der verfügbaren Stillen Reserve:

Dies sind in Oberösterreich rund 11.600 Nicht-Erwerbspersonen im Alter von 15 bis 74 Jahren (oder 1,0 % der Bevölkerung), die gerne arbeiten würden und auch innerhalb der nächsten zwei Wochen verfügbar sind, aber in der Referenzwoche und den drei Wochen davor nicht nach Arbeit gesucht haben.

3. der nicht verfügbaren Stillen Reserve:

Dies waren 2022 rund 10.800 Oberösterreicher/innen im Alter von 15 bis 74 Jahren (oder 1,0 % der Bevölkerung), die zwar nach Arbeit suchen, aber diese nicht binnen der nächsten zwei Wochen antreten können.

Gesundheitliche Einschränkungen (vor allem bei Älteren) und Betreuungspflichten (vor allem bei Frauen, sowohl für Kinder als auch für pflegebedürftige Angehörige) gehören dabei zu den wichtigsten Erwerbshemmnissen für diese Gruppen.

.....

Laut Arbeitskräfteerhebung geben rund 14.400 Oberösterreicher/innen im Alter von 15 bis 74 Jahren an, mehr Stunden arbeiten zu wollen.

.....



Dr. Peter Huber
WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung



Fotos: Tina Gerstmaier

Immer einen digitalen Schritt voraus

Stefan Hattinger, Melanie Kleinpözl und Stefan Lugschitz von Frauscher Sensortechnik setzen auf Weiterbildung. Schwerpunkte sind Softwarearchitektur, Cyber Security und agile Transformation.

Wie fördert man Innovation? Indem man Ideen Raum gibt. Melanie Kleinpözl, CDO, Stefan Lugschitz, People Lead Innovations, und Stefan Hattinger, Softwareentwickler bei Frauscher Sensortechnik, erzählen im Interview, wie Qualifizierung und ein offener Unternehmergeist die Ideen der Mitarbeitenden befeuern.

.....

Unser Ziel ist es, dass unsere Mitarbeitenden stets über aktuelles Wissen verfügen und frühzeitig mit neuen Technologien vertraut gemacht werden.

Stefan Lugschitz
People Lead Innovations,
Frauscher Sensortechnik

.....

2023 war ein sehr erfolgreiches Jahr für das Unternehmen, wie ist das trotz der herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gelungen?

Melanie Kleinpözl: Im Jahr 2023 haben wir einen Rekordumsatz erzielt und planen, auch dieses Jahr wieder mehr als zehn Prozent unseres Gesamtumsatzes in Forschung und Entwicklung zu investieren. Zusätzlich werden wir das Team am Standort in St. Marienkirchen im Bereich Forschung und Entwicklung sowie Digitalisierung um bis zu 25 Prozent aufstocken. Wir legen großen Wert auf Diversität und kontinuierliche Weiterbildung im Unternehmen. Seit vielen Jahren

sind wir Mitglied im Qualifizierungsverbund und nutzen diesen zur fachlichen und persönlichen Entwicklung unserer Mitarbeitenden.

Was bedeutet die Mitgliedschaft im Qualifizierungsverbund für das Unternehmen?

Stefan Lugschitz: Durch die Fördermöglichkeiten im Qualifizierungsverbund können wir deutlich mehr Schulungen anbieten. Wir führen sowohl breit angelegte Schulungen für größere Gruppen als auch spezialisierte Schulungen für bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden durch. Unser Ziel ist es, dass Mitarbeitende stets über aktuelles

Wissen verfügen und frühzeitig mit neuen Technologien vertraut gemacht werden. In meiner Rolle wähle ich Programme aus oder helfe bei der Suche nach geeigneten Schulungen, die auf die Bedürfnisse und Anforderungen der verschiedenen Fachbereiche zugeschnitten sind. Momentan liegt der Fokus auf Weiterbildungen zu technischen Themen wie Softwarearchitektur, Softwaretest und Cyber Security und agile Transformation.

Wie lange arbeiten Sie bereits bei Frauscher und wie haben Sie und das Unternehmen von den Weiterbildungen hier profitiert?

Stefan Hattinger: Ich habe Automatisierungstechnik an der FH Wels studiert und bin bereits während meines Studiums 2018 mit Frauscher in Kontakt gekommen. Ich hatte die Gelegenheit, meine Masterarbeit in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen zu schreiben. Kurz nach meinem Eintritt bei Frauscher habe ich meine erste Schulung absolviert, um meine Kenntnisse in Netzwerktechnik auf professionellem Niveau zu vertiefen. Dort konnte ich durch den intensiven Austausch mit den anderen Teilnehmenden mein Wissen erheblich erweitern. Besonders erfreu-



Innovative Projekte werden gemeinsam konzipiert und umgesetzt.



lich war, dass ich nach meiner Rückkehr sofort einem Kollegen helfen konnte, was ihm viel Zeit ersparte.

Wie werden neue Ideen von Mitarbeitenden im Unternehmen aufgenommen und weiterverarbeitet?

Stefan Lugschitz: Wir haben ein betriebliches Ideenmanagement, in das die Mitarbeitenden ihre Ideen einbringen können. Diese werden dann in Entscheidungsgremien diskutiert und die Mitarbeitenden können ihre Idee genauer vorstellen. Gemeinsam werden innovative Projekte konzipiert und umgesetzt, um die Visionen unserer Mitarbeitenden schnell in die Realität umzusetzen und einen nachhaltigen Mehrwert zu schaffen.

Qualifizierungsverbund

Der Qualifizierungsverbund Digitale Kompetenz & Nachhaltigkeit ist ein Netzwerk von derzeit 220 oö. Unternehmen. Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden in digitalen Kompetenzen oder Nachhaltigkeit qualifizieren möchten, erhalten eine Förderung von bis zu 50 % der Kurs- und Prüfungskosten seitens des AMS bzw. des Landes OÖ. Unternehmen müssen Mitglied im Verbund sein, um von der Förderung des Landes zu profitieren. Die Mitgliedschaft ist kostenlos und bietet neben der Förderung von Weiterbildungen auch die Möglichkeit zur Teilnahme an Netzwerktreffen und Expert/innenvorträgen.





Fotos: Peter Baier

Wohin mit der Idee?

„Innovative Skills“ unterstützt kleine und mittlere Betriebe, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden investieren.

Am besten gleich raus aus dem Kopf und ran an die Umsetzung! Andreas Rothner, Programmierer bei Faschang Werkzeugbau, hat mit Unterstützung des Förderprojekts „Innovative Skills“ gemeinsam mit zwei Kolleg/innen seine Idee in die Tat umgesetzt und damit einen Mehrwert für das gesamte Unternehmen geschaffen.

Die Schulung wurde dann genau auf unsere Prozesse zugeschnitten.

Andreas Rothner
Programmierer und Werkzeugbautechniker Faschang Werkzeugbau

Vor 16 Jahren begann Andreas Rothner seine Lehre als Werkzeugbautechniker beim Inviertler Familienbetrieb Faschang. Das in zweiter Generation geführte Unternehmen beschäftigt heute 140 Mitarbeiter/innen und produziert auf einer Gebäudefläche von rund 9.000 Quadratmetern Vorrichtungen, Werkzeuge (Stanz-, Biege- und Tiefziehwerkzeuge), Sonderbeschläge sowie CNC-Dreh- und Frästeile. Andreas Rothners aktuelle Aufgabe dabei? „Ich programmiere die

Maschinen im Maschinenpark.“
Sein Ziel?

„Ich möchte die Automatisierungsprozesse in meinem Bereich im Unternehmen weiter vorantreiben!“

Auf eigene Faust.

Die ersten Schritte dazu hat er eigeninitiativ unternommen. Mit einer ausgereiften Idee ist er auf seine Führungskräfte zugegangen und hat sie informiert. „Gemeinsam mit zwei Kolleg/innen, die in ähnlichen Bereichen



Scannen und das gesamte Interview anhören.



Die Weiterbildung hat Andreas Rothners Job abwechslungsreicher und spannender gemacht.

arbeiten, haben wir uns eine passende Schulung herausgesucht und die Initiative kam ins Rollen“, berichtet der junge Mitarbeiter. Bald war das Schulungsteam vor Ort und Details, Ziele, Abläufe, Umsetzungsmöglichkeiten und der Nutzenfaktor wurden besprochen und analysiert. „Die Schulung wurde dann genau auf unser Unternehmen und unsere Prozesse zugeschnitten und gemeinsam ging es los“, sagt Andreas Rothner.

Ziel war es, eine zeitsparende Lösung für das automatisierte Bohren zu entwickeln. „Die Programmierung wurde dadurch wesentlich erleichtert und wir können uns auf andere Aufgaben konzentrieren, die mehr Denkarbeit erfordern“, erklärt Andreas Rothner. Sein schönster Moment in der Ausbildung? Ganz klar: Als er das erste automatisierte Teil in den Händen hielt und wusste: Es funktioniert.

Durch und durch innovativ.

Doch nicht nur bei der Programmierung wird die Automatisierung bei Faschang vorangetrieben, auch bei den Maschinen ist man immer am Puls der Zeit. „Wir setzen bereits Roboter ein, die für uns die Teile wechseln. Wir nutzen diese Technologien, um effizient zu arbeiten, und schauen uns ständig um, wie wir unsere Arbeitsabläufe noch weiter optimieren können“, sagt Andreas Rothner. Durch die jüngste Weiterbildung sei seine Arbeit abwechslungsreicher und spannender geworden und er habe ein neues Aufgabengebiet dazubekommen. Doch damit gibt sich der ehrgeizige Programmierer noch lange nicht zufrieden. Andreas Rothner freut sich auf weitere Schulungen, die ihn seinem nächsten Ziel in der Automatisierung näher bringen: Nicht nur einzelne Bearbeitungsstellen, sondern ganze Teile automatisch programmieren zu können.

Innovative Skills

Innovative Skills unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Oberösterreich, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen investieren. Der Schwerpunkt liegt auf Schulungen in den Bereichen Digitalisierung, neue Technologien, Innovation, Export, Fremdsprachen und Nachhaltigkeit. Die Unternehmen tragen die Kosten und erhalten vom Land OÖ eine Förderung von 50 %, maximal jedoch 5.000 Euro pro Person und Jahr.



Mein Motto? Jeder für jeden!



Fotos: Tina Gerstmaier

Mehr als 1.000 oberösterreichische Unternehmen nutzen jährlich das bewährte Programm „Aqua“.

.....
*Manchmal
werden Talente
übersehen, wenn sie
nicht im richtigen
Umfeld arbeiten.*

Senad Mahmudi
Unternehmer bei Malermeister Senad

Senad Mahmudi hat seinen Malerbetrieb vor zehn Jahren gegründet. Sein talentierter Lehrling Elias Eder nimmt derzeit am AQUA-Programm (Arbeitsplatznahe Qualifizierung) teil und erlebt, wie wichtig der Arbeitgeber und das Team für den beruflichen Erfolg sind.

Was ist in Zeiten des erhöhten Arbeitskräftebedarfs entscheidend? Ein guter Ruf des Unternehmens. Authentisches Auftreten. Und: gegenseitige Wertschätzung. Für Senad Mahmudi eine Selbstverständlichkeit und auch der Grund, warum er mit diesem (Unternehmens-) Image immer wieder gute Mitarbeitende findet. Senad Mahmudi und sein jüngster Teamzuwachs Elias Eder haben sich über eine Empfehlung im Bekanntenkreis kennengelernt. „Ich freue mich sehr, dass Elias bei uns an Bord ist. Er ist sehr talentiert und lernt sehr schnell“, sagt Senad Mahmudi.



Lust auf mehr?
Hier scannen!

„Unser Motto lautet: Jeder für jeden. Und das leben wir auch“, sagt Unternehmer Senad Mahmudi.

Eigenverantwortung und Vertrauen.

Neben den üblichen Maler- und Streicharbeiten erledigt der Betrieb „Malermeister Senad“ auch dekorative Wandgestaltungen und Spachtelarbeiten. „Mein Chef traut mir viel zu, das gefällt mir besonders. Manchmal bin ich bereits alleine und eigenverantwortlich auf Baustellen unterwegs. Was ich auch sehr gerne mache: Ornamente oder feine Pinselarbeiten“, sagt Elias Eder. Elias fühlt sich in seinem Ausbildungsbetrieb rundum wohl: „Ich kann mich entfalten und mein Talent wird wahrgenommen“, erklärt Elias.

Umfeld und Arbeitsklima.

Da Elias bereits mit einer Vorbildung in den Betrieb kam, entschied man sich für eine verkürzte Lehre mit Unterstützung des AQUA-Programms. „Bei Interesse bekommt man eine umfassende Einführung in das Förderprogramm. Ich würde es auf jeden Fall empfehlen, wenn man einen volljährigen Lehrling hat und die Ausbildung in kürzerer Zeit absolvieren möchte“, sagt Senad Mahmudi. AQUA habe ihn auch über die finanzielle Unterstützung hinaus gut unterstützt: „Unser Motto lautet: Jeder für jeden, und das leben wir. Ich bin wirklich froh, dass wir Elias hier ausbilden konnten, denn manchmal werden Talente übersehen, wenn sie nicht im richtigen Umfeld arbeiten.“

Meilensteine.

Ziele sind für Senad Mahmudi und Elias Eder mehr als nur Meilensteine – sie sind der Treibstoff für ihr Weiterkommen. Senad ist seinem nächsten Ziel bereits einen Schritt näher gekommen und hat ein Firmengrundstück erworben. Seine Vision ist klar: ein modernes Firmengebäude, das nicht nur Arbeitsplatz, sondern auch Ort der Gemeinschaft für die Mitarbeitenden ist. Dieser entscheidende Schritt eröffnet neue Möglichkeiten, ein inspirierendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Unterdessen strebt Elias nach seinem Lehrabschluss bereits den nächsten Meilenstein an: die Meisterprüfung.

AQUA

Projekt AQUA – das steht für Arbeitsplatznahe Qualifizierung. Jährlich nutzen mehr als 1.000 Betriebe das bewährte Modell AQUA, das Unternehmen die Möglichkeit bietet, beim AMS OÖ vorgemerkte arbeitslose Personen bedarfsgerecht auszubilden.

Die Ausbildung kann bis zu 24 Monate dauern, bei Lehrabschluss ist die Dauer mit der Hälfte der regulären Lehrzeit festgelegt.

Die Teilnehmer/innen erhalten eine finanzielle Unterstützung vom Arbeitsmarktservice OÖ, für den Betrieb entstehen Kosten von rund 400 Euro pro Monat. Die Ausbildungskosten werden vom Land OÖ mit 50 % bzw. bis zu 2.000 Euro gefördert, die restlichen 50 % trägt der Betrieb.



Zum Lernen ist man nie zu alt

Christian Sterner, Betriebslogistikkaufmann bei Wacker Neuson, war 47, als er im Rahmen des Förderprogramms „Du kannst was“ seinen Lehrabschluss nachholte. Eine Entscheidung, die ihn hoch über sich hinauswachsen ließ: beruflich und persönlich.

Wenn Neugier die Skepsis verdrängt. Und plötzlicher Ehrgeiz die anfänglichen Zweifel verfliegen lässt. Dann? Dann ist Wachstum angesagt! „Am Anfang war ich skeptisch, ob ich es schaffe. Man denkt ja, dass man im Alter nicht mehr so leicht lernt...“, erzählt Christian Sterner. Doch der Name „Du kannst was“ wurde schnell Programm. Christian Sterners Programm. Und jenes von zwölf weiteren Kollegen von Wacker Neuson, die sich dazu entschieden, am Förderprojekt „Du kannst was“ teilzunehmen. Die Details:



Step
1

Workshops:

In einem ersten Schritt wird das Programm in einem Workshop im Unternehmen vorgestellt und eine Vorauswahl getroffen. „Wir waren etwa zwölf Teilnehmer/innen von Wacker Neuson, die das Programm durchlaufen haben“, erzählt Christian Sterner.

Step
2

Qualicheck 1:

Prüfer/innen der Wirtschaftskammer OÖ testen die vorhandenen Fähigkeiten und Fertigkeiten und ermitteln den individuellen Weiterbildungsbedarf. Christian Sterner: „Wir mussten einen Aufnahme-test absolvieren und auf Basis dieses Tests wurde entschieden, ob der/die Kandidat/in für das Programm geeignet ist und welche Kenntnisse für den Abschluss noch notwendig sind.“

Step
3

Ergänzende Weiterbildung:

Die für den Lehrabschluss noch fehlenden theoretischen und praktischen Fertigkeiten wurden durch maßgeschneiderte Weiterbildung in WIFI- und Praxiskursen vermittelt. „Zwei wirklich tolle und kompetente Trainer/innen lehrten uns in Abend- und Wochenendkursen die Themen zu Logistik und Rechnungswesen. Der Zusammenhalt und Austausch in der Gruppe und mit den Trainer/innen war sehr gut und wir haben viel voneinander profitiert. Wir sind als Gruppe sehr zusammengewachsen“, berichtet Christian Sterner.

Step
4

Qualicheck 2:

Hier werden jene Kenntnisse und Fertigkeiten, die beim Qualicheck 1 als noch fehlend erkannt wurden, im Zuge der Lehrabschlussprüfung nochmals überprüft und das Lehrabschlusszeugnis durch das Prüfungsmanagement der Wirtschaftskammer OÖ ausgestellt. Christian Sterner: „Ich habe große Prüfungsangst, aber ich habe beide Teile – schriftlich und mündlich – mit Bravour bestanden.“



Foto: Katharina Eckert

Im Alter von 47 Jahren beschloss Christian Sterner, seine Ausbildung zum Betriebslogistikkaufmann abzuschließen. Seitdem ergreift er jede Gelegenheit, um sich kontinuierlich weiterzubilden.

Eine Erfahrung, von der Christian Sterner noch heute profitiert. „Es hat mir einen enormen Schub für mein Selbstbewusstsein gegeben, einen Abschluss zu haben“, schwärmt Christian Sterner. Er liebt seinen Job bei Wacker Neuson und ist vom Unternehmen begeistert: von den vielen Herausforderungen und der Abwechslung, von den Karrieremöglichkeiten; vor allem aber schätzt er die Zusammenarbeit und Kommunikation auf Augenhöhe. „Jedes Anliegen und jede Botschaft wird hier gehört“, sagt Christian Sterner.

Demnächst möchte er den Lehrlingsausbilder machen und andere Schulungsangebote des Unternehmens nutzen, um weiter zu wachsen. „Im Unternehmen werden uns viele Möglichkeiten zur Weiterbildung geboten. Auch in Sachen Mitarbeiter/innenführung werden wir gut geschult, das finde ich besonders wichtig“, erzählt der Betriebslogistiker. Weiterbildungsmöglichkeiten und Programme wie „Du kannst was“ sieht Sterner als wichtige Maßnahme zur Mitarbeiter/innenbindung und -gewinnung und gegen den Fachkräftemangel: „Es ist heute so schwer, Fachkräfte zu finden, und es gibt nichts Besseres, als vorhandene, engagierte Mitarbeiter/innen zu Fachkräften zu qualifizieren. Man ist nie zu alt, um zu lernen, und nie zu alt, um sich weiterzubilden!“



Jetzt scannen
und noch mehr
erfahren.

.....

*Es hat mir einen
enormen Schub für
mein Selbstbewusstsein
gegeben, einen
Abschluss zu haben.*

Christian Sterner
Betriebslogistikkaufmann
bei Wacker Neuson

.....

Du kannst was

Das Projekt „Du kannst was“ richtet sich an Personen, die keinen Lehrabschluss haben oder im erlernten Beruf schon mehrere Jahre nicht mehr tätig sind. Dabei werden die im Berufsleben erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten anerkannt, um den Erwerb des Lehrabschlusses zu erleichtern.

Laufbahn vom Fach(I)



Mit der „Initiative 1 + 1“ haben die Unternehmerinnen Michaela Rückl und Sabine Reisinger ihr Team erweitert.



„Das Vertrauen und die Wertschätzung, die mir in meinem neuen Job entgegengebracht werden, bedeuten mir sehr viel“, sagt Aylin Tati.

Es ist ein spannender und mutiger Schritt, den ersten Mitarbeitenden einzustellen. Sabine Reisinger und Michaela Rückl, Einzelunternehmerinnen und Geschäftsführerinnen vom 's Fachl in Linz, haben sich mit Unterstützung der „Initiative 1plus1“ entschieden, ihr Team mit Aylin Tatli zu erweitern.

.....

Ich schätze das Vertrauen, das mir von Anfang an entgegengebracht wurde.

Aylin Tatli
Einzelhandelskauffrau
bei 's Fachl

.....

Ein einzigartiges Konzept braucht ein einzigartiges Team. Davon sind die beiden Einzelunternehmerinnen und Inhaberinnen vom 's Fachl in Linz, Sabine Reisinger und Michaela Rückl, überzeugt: „Uns ist es wichtig, dass wir im Unternehmen füreinander da sind und uns sehen. Das gilt für uns als Team und auch für den Umgang mit unseren Kund/innen. Wir setzen in unserem Arbeitsumfeld auf Verbindung.“

Auf Wachstumskurs.

Die erste 's Fachl-Filiale wurde 2015 in Wien eröffnet. Unter dem Motto „Mit den Händen gemacht

oder mit dem Kopf erdacht“ wird das Franchisesystem heuer die 30er-Marke im gesamten DACH-Raum knacken. „Die Linzer Filiale gibt es seit 2016. Wir sind ein Mietregalkonzept, wo sich jede/r ein Fachl mieten kann, um eigene Produkte zu eigenen Preisen zu verkaufen“, erklärt Sabine Reisinger. Vom Armband bis zum Zirbenschknaps finden sich auf zwei Etagen im Herzen der Landeshauptstadt viele regionale Produkte und Geschenkideen. Erfolgsgeschichten von 's Fachl-Mieter/innen, die die Verkaufsfläche als Startrampe nutzen, gibt es mittlerweile viele.



Hier
scannen und
anhören



„Wir sind dankbar für die Initiative, die uns Sicherheit und eine gewisse Leichtigkeit gegeben hat“, sagt Unternehmerin Sabine Reisinger.

derung zur Einzelhandelskauffrau mit gutem Erfolg ab.

Vertrauen und Wertschätzung.

Nach dem Lehrabschluss letztes Jahr war schnell klar: Aylin sollte auf jeden Fall im Unternehmen bleiben können. „Und da sind wir auf die Initiative 1plus1 gestoßen“, erklärt Sabine Reisinger und ergänzt: „Der Einstieg ist ganz einfach – zwei E-Mails und man ist im Programm. Wir sind sehr dankbar für diese Initiative, denn sie hat uns gut unterstützt und uns gerade in der Anfangsphase eine Leichtigkeit gegeben, die wir sonst wahrscheinlich nicht so gehabt hätten.“ Gerade am Anfang müsse man sich im Team neu aufstellen und überlegen, ob es sich finanziell überhaupt lohne.

Was Aylin an ihrem Team und ihrer Arbeit besonders schätzt? „Ich schätze das Vertrauen, das mir von Anfang an entgegengebracht wurde, die Wertschätzung und die Unterstützung. Ich habe viel gelernt und an Selbstvertrauen gewonnen. Diese Erfahrung habe ich in meinen bisherigen Jobs nicht gemacht und es ist toll, hier zu sehen, wie es laufen könnte und sollte.“

Initiative 1plus1

Die „Initiative 1plus1“ des Landes OÖ unterstützt Ein-Personen-Unternehmen dabei, ihre/n erste/n Mitarbeitende/n einzustellen. Sie bietet ergänzend zur EPU-Beihilfe des AMS finanzielle Förderung sowie Informations- und Beratungsangebote durch die Standortagentur Business Upper Austria und die Wirtschaftskammer OÖ. Zudem soll Arbeitssuchenden, die beim Arbeitsmarktservice OÖ gemeldet sind, schnellstmöglich eine Beschäftigung ermöglicht werden.



Von der Matura zur Lehre.

Schnell sprach sich das Konzept in der Region herum und der Wunsch nach einer Erweiterung des Teams wurde bei den Inhaberrinnen immer lauter. „Wir haben zunächst einen Lehrling über den zweiten Bildungsweg gesucht, um auch Menschen eine Chance zu geben, die sich noch nicht sicher sind, welchen Berufsweg sie einschlagen wollen“, erzählt Sabine Reisinger. Der erste Kontakt zu ihrer zukünftigen Mitarbeiterin Aylin kam über she:works zustande. „Nach der Matura war für mich klar, dass ich nicht studieren möchte“, erklärt die junge 's Fachl-Mitarbeiterin. Aylin wandte sich an she:works und beim ersten Treffen im 's Fachl „hat es sofort gefunkt“, wie beide Seiten erzählen. Nach einem Jahr schloss Aylin ihre Ausbil-

Fotos: Mangot Haag



Ömer Fatih wurde bei Omis bereits im Preboarding umfangreich unterstützt.



Über Grenzen hinweg: Internationales Recruiting

Bei der Bitter GmbH in Sierning (am Foto rechts Geschäftsführer Helmut Landgraf) hat Matija eine neue berufliche Heimat gefunden.

Um den steigenden Bedarf an Arbeitskräften zu decken, ist die Zuwanderung von Talenten aus dem Ausland ein wichtiger Baustein. Studierende und Fachkräfte aus aller Welt bringen außerdem neue Sichtweisen, neue Ideen und neue Impulse, die den Motor eines innovativen Forschungs- und Wirtschaftsstandorts wie Oberösterreich am Laufen halten.

Unterstützung beim Onboarding

Internationale Fachkräfte stehen in der neuen Heimat vor großen Hürden. Damit sie langfristig bei uns bleiben, braucht es eine entsprechende Willkommenskultur mit Services fürs Ankommen und Einleben. Das Come2Upper Austria Service Center in der oberösterreichischen Standortagentur Business Upper Austria erleichtert Arbeitskräften aus dem Ausland den Start in Oberösterreich und entlastet HR-Abteilungen in Unternehmen.

www.come2upperaustria.com

Konstrukteur Matija aus Kroatien und Softwaretechniker Ömer aus der Türkei haben ihren (Arbeits-) Platz in Oberösterreich schon gefunden. Sie profitieren vom Projekt „Recruiting International High Potentials“, mit dem die Standortagentur Business Upper Austria qualifizierte MINT-Fachkräfte ins Land holt.

Der große Vorteil für die oberösterreichischen Unternehmen liegt in der Vorauswahl durch TRESCON: Bei allen Kandidat/innen, die in die Datenbank aufgenommen werden, sind die fachliche Eignung, das Commitment zum Deutschlernen und die Umzugsbereitschaft nach Oberösterreich abgeklärt. Interessierte Unternehmen können Kandidat/innenprofile

online sichten und die Talente beim virtuellen Matching Day kennenlernen. Darüber hinaus übernimmt Business Upper Austria während des Probe- bzw. Praktikumsmonats die Wohnkosten für Bewerber/innen. Zusätzlich wird die Fachkraft in einem begleitenden Deutschkurs, der bis zu einem Jahr dauern darf, auf das Sprachlevel B1 qualifiziert. Durch eine Förderung des Wirtschaftsressorts des Landes OÖ sind die Kosten für teilnehmende Unternehmen auf 1.500 Euro beschränkt.

Von Zagreb nach Sierning.

Im Juli 2023 startete der Kroat Matija Zgaga als Konstrukteur bei Bitter in Sierning. „Alle meine neuen Kolleg/innen haben mich freundlich aufgenommen. Der



Foto: Bitter

Arbeitsplatz und das Umfeld gefallen mir ebenso wie die Stelle, in der ich jetzt arbeite“, berichtet der Wirtschaftsingenieur. Bitter als Unternehmen habe ihn mit einer innovativen und kreativen Tätigkeit angesprochen. Geschäftsführer Helmut Landgraf ist überzeugt davon, dass für den langfristigen Erfolg schon der erste Grundstein richtig platziert werden muss. „Daher ist es für uns beim Onboarding enorm wichtig, einen

reibungslosen Ablauf zu gewährleisten, vor allem, wenn es um internationale Fachkräfte geht. Schon ab dem ersten Gespräch pflegen wir einen offenen Kontakt, wo wir den zukünftigen Arbeitstag und Abläufe so präsentieren, dass sich die Fachkräfte darunter genau vorstellen können, was auf sie zukommt“, erzählt Landgraf. Zur integrativen Unternehmenskultur bei Bitter gehört auch das, was nach der Arbeitszeit passiert. Die Interessen des künftigen Mitarbeitenden werden dabei nicht nur mit Freizeittipps unterstützt, sondern auch durch Teilnahme an diversen Aktivitäten aktiv gestaltet. „Wir sind der Meinung, dass nur der, der richtig ankommt, auch langfristig im Unternehmen wachsen kann“, lautet das Credo von Helmut Landgraf.

Neue Heimat im Innviertel.

Gute 100 Kilometer westlich von Sierning hat Rudi Faschang, Chef des Softwareentwicklers Omis, den roten Teppich für Softwaretechniker Ömer Fatih aus der Türkei ausgerollt – und nicht nur für ihn. „Wir unterstützen Internationals bereits im Preboarding bei der Wohnungssuche, der Kontoeröffnung, Ansuchen zu Krediten,

Versicherungen usw. persönlich“, sagt Faschang. Ebenfalls zum Preboarding gehört, dass neue Mitarbeitende von Beginn an alles haben, was gebraucht wird. Arbeitsmittel, Zugang zum Firmengelände sowie „Paten“, die ihm in den ersten Monaten zur Verfügung stehen.

Ömer startete Anfang 2023 bei Omis und zieht nach den ersten Monaten eine positive Zwischenbilanz: „Das Arbeitsumfeld und die Bemühungen meiner Kolleg/innen, mir in allen Fragen zu helfen, beruflich oder auch privater Natur, haben den Prozess meiner Integration hier beschleunigt.“

Sie ins soziale Umfeld einzubinden, sieht auch Faschang als Schlüssel für die Integration der internationalen Fachkräfte: Kegel- oder Pokerabend, ein gemeinsames Getränk nach Feierabend, das stärkt die Bindung. Für Ömer haben die freundliche Atmosphäre und die freundschaftliche Beziehung zu seinen Kolleg/innen die Eingewöhnung erleichtert. Neben der sozialen Integration schätzt er auch die Möglichkeit, sich fachlich weiterzuentwickeln und eine neue Technologie zu erlernen.



Career Platform

Auf www.come2upperaustria.com können heimische Unternehmen kostenlos Firmenprofile in englischer Sprache erstellen, sich mit internationalen Talenten vernetzen und deren Profile ansehen.

Mit Plakaten wie diesen wirbt die Standortagentur im Ausland um Fachkräfte und Studierende.

Lohnzuschüsse bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Viele Menschen mit Behinderungen sind Fachkräfte und Unternehmen gewinnen durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen motivierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Damit Inklusion gut gelingt, gilt es, die richtigen Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen. Dazu stellt das Sozialministeriumservice neben vielen verschiedenen maßgeschneiderten Unterstützungsangeboten auch Lohnförderungen zur Verfügung.

Ausgewählte (Lohn-) Förderungsmöglichkeiten

Die Inklusionsförderung des SMS wird im Anschluss an die AMS Eingliederungsbeihilfe gewährt. Sie gilt für begünstigte Behinderte mit Feststellungsbescheid.

- Förderdauer beträgt zwölf Monate
- Förderhöhe 30 % des Bruttolohns (maximal 1.000 Euro)
- Betriebe mit weniger als 25 Mitarbeiter/innen erhalten die Inklusionsförderung Plus und damit einen Zuschlag von 25 %.

Bei der Neueinstellung von Frauen mit Behinderung erhalten Betriebe, unabhängig von der Beschäftigungspflicht, die Inklusionsförderung Plus.

Der Entgeltzuschuss des Sozialministeriumservice kann entweder im Anschluss an eine SMS Inklusionsförderung (Plus) beantragt werden oder ab dem 13. Monat eines aufrechten Beschäftigungsverhältnisses.

- Voraussetzung ist das Vorhandensein eines Feststellungsbescheids und das Vorliegen einer Leistungsminderung.
- Die Förderhöhe richtet sich nach dem Ausmaß der Leistungsminderung und beträgt maximal das Dreifache der monatlichen Ausgleichstaxe.

Ist der Arbeitsplatz einer Person mit Behinderung gefährdet, kann ein Arbeitsplatzsicherungszuschuss gewährt werden.

- Voraussetzungen sind
- eine nachvollziehbare Begründung für die Gefährdung und
 - ein Grad der Behinderung von mindestens 30 %.
 - Die Förderhöhe beträgt maximal das Dreifache der Ausgleichstaxe und wird für ein bis max. drei Jahre gewährt.



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

Für Lehrlinge mit Feststellungsbescheid wird bei der Berechnung der Ausgleichstaxe eine Prämie zuerkannt. Für die Aufnahme von Lehrlingen ohne Feststellungsbescheid, aber mit gültigem Behindertenpass gibt es vom Sozialministeriumservice den Inklusionsbonus für Lehrlinge. Das Alter spielt keine Rolle und die Höhe des Bonus richtet sich nach der jeweils gültigen Ausgleichstaxe.

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



Let's code together!

Seit 2018 wurden rund 700 Personen durch die praxisnahe Coding-Schule CODERS.BAY zu IT-Fachkräften qualifiziert.

Coding, Netzwerktechnik und SAP. In der Linzer Tabakfabrik wird programmiert, was das Zeug hält. „2018 wurde die CODERS.BAY als Kooperation zwischen dem BFI OÖ und der CAP.future GmbH gegründet“, erklärt Marion Urbanides und ergänzt: „Da die offenen Stellen im IT-Bereich nicht mehr durch HTLs, FHs, Studien abgedeckt werden können, entstand die Idee, in einer kompakten und intensiven Ausbildung das Basiswissen für den Einstieg in die IT-Branche zu vermitteln.“

IT-ler sind gefragt.

Die Zielgruppe der Teilnehmenden? Menschen ab 18 Jahren, die den Wunsch und die Motivation haben, sich Basiswissen für den Einstieg in die IT-Branche anzueignen. Arbeitssuchende, die sich umorientieren wollen, oder Personen, die ihr Wissen auffrischen wollen, oder Interessierte, die keinerlei IT-Vorkenntnisse haben, aber hochmotiviert sind, in der IT-Branche Fuß zu fassen. Da der Einstieg in CODERS.BAY sehr niederschwellig ist, ermöglicht es vielen Menschen, die sonst wenig Chance hätten, in die IT-Branche einzusteigen.

Ganzheitlich? Gibt's auch in der IT.

„Der Mehrwert bei uns im CODERS.BAY ist der praxisorientierte Unterricht und der ganzheitliche Ansatz. Das bietet den Teilnehmenden und dem Unternehmen eine solide Basis für einen guten Einstieg in die IT-Branche“, erklärt Marion Urbanides.

Erfolgsgeschichten gibt es viele. Eine davon:

Eine alleinerziehende Teilnehmerin aus Jordanien absolvierte CODERS.BAY, um ihre Vorkenntnisse im Softwarebereich aufzufrischen, verbesserte ihre Deutschkenntnisse, sammelte Praxiserfahrung und stieg direkt nach der Ausbildung ins Berufsleben ein. Ein weiterer Teilnehmer aus dem sozialen Berufsfeld, ebenfalls ohne IT-Kenntnisse, arbeitet seit Abschluss der CODERS.BAY in einem großen Industrieunternehmen.

.....
*Der Mehrwert bei
CODERS.BAY ist der
praxisorientierte
Unterricht und der
ganzheitliche Ansatz.*

Marion Urbanides
Leiterin der CODERS.BAY

.....

CODERS.BAY

Die CODERS.BAY in Linz, eine Initiative des BFI OÖ und der CAP.future GmbH, wird finanziell vom Land OÖ und dem AMS OÖ sowie der AK OÖ unterstützt. Jährlich qualifiziert sie rund 100 Personen in Coding und SAP für Unternehmen. Neben Standardausbildungen bietet sie maßgeschneiderte Weiterbildungen an, die individuellen betrieblichen Anforderungen gerecht werden.

www.codersbay.at



Mehr Chancen für Frauen im Wirt- schaftsraum OÖ

*Mehr Frauen
als Fachkräfte? Eine
Win-Win-Win-Situation:
für Frauen,
Unternehmen und
die Gesellschaft.*



**Interesse an einer
Zusammenarbeit?**

Susanne Steckerl
susanne.steckerl@she-works.at
+43 (0) 676 898 416 211

she:works:

Der Name ist Programm.

Die Organisation she:works gilt österreichweit als Vorreiter in Sachen Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsangebote für Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen. Durch Beratung, Förderung, Unterstützung und Begleitung werden Frauen in Oberösterreich ermutigt, sich beruflich neu zu orientieren – von einer Karriere in MINT-Berufen in oberösterreichischen Unternehmen bis hin zum Weg in die Selbstständigkeit in der zweiten Lebenshälfte (50+).

„Wir unterstützen Frauen, bessere Berufschancen zu erlangen und mehr Unabhängigkeit zu gewinnen. Wir setzen dabei auf Kooperationen mit Unternehmen und moderne Qualifizierung“, so Susanne Steckerl, Geschäftsführerin von she:works.

Angebote: So vielfältig wie Talente.

she:works bietet ein breites Spektrum an Programmen. Ein besonders erfolgreiches Projekt ist „Young Talents“, das sich an junge Frauen zwischen 15 und 25 Jahren richtet und das Interesse an einer Ausbildung in den Bereichen Technik, Informatik und Coding weckt.

Die **she:works academy** bietet ein spezielles Bildungs- und Beratungsangebot für Frauen ab der

Lebensmitte – die SilverGirls.

Für Berufs- und Wiedereinsteigerinnen unterstützt **she:works business services** arbeitssuchende Frauen beim erfolgreichen Wiedereinstieg ins Berufsleben. Der ganzheitliche Ansatz umfasst strukturbildende Arbeit, Qualifizierung, Bewerbungscoaching und chancenöffnende Arbeitskräfteüberlassung.

„Wir sind stolz darauf, mit unseren Programmen einen wichtigen Beitrag zur Geschlechtervielfalt in technischen Berufen beizutragen“, sagt Susanne Steckerl. Das gesamte Angebot von she:works gibt es hier:

www.she-works.at

she:works

Die gemeinnützige she:works GmbH unterstützt Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften durch gezielte Kurzausbildungen und entwickelt maßgeschneiderte Lösungen für Unternehmen. she:works trägt als Vorreiterin in der Förderung von Frauen in der Wirtschaft dazu bei, durch Vielfalt die oberösterreichische Wirtschaft zu stärken.



Der 2. Bildungsweg stärkt die Wirtschaft

Seit 1990 bietet die ALU-Stiftung in Oberösterreich umfassende Qualifizierungs- und Veränderungsprozesse für Unternehmen und deren Mitarbeitende an. Von der Beratung bis zur Umsetzung werden alle Bereiche der Weiterbildung, Teamentwicklung, Outplacement, Lehrlingsausbildung und vieles mehr abgedeckt.

Sebastian hat im November letzten Jahres seine Ausbildung zum diplomierten Sozialpädagogen erfolgreich absolviert. Katharina ist nun Orthopädie-schuhmacherin und Andrea hat ihre Lehre als Kunststoffformgeberin mit ausgezeichnetem Erfolg abgeschlossen.

Vielfältiges Programm.

Erfolgsgeschichten wie diese aus der ALU-Stiftung gibt es viele. Seit über 30 Jahren unterstützt das Team der ALU-Stiftung Unternehmen aktiv bei ihrer Personalentwicklung und verhilft Arbeitnehmer/innen und Arbeitssuchenden zu jener Qualifikation, die ihrer beruflichen Zukunft Flügel verleiht. Wie? Durch ein vielfältiges Bildungsprogramm, das Mitarbeitenden sowie Arbeitssuchenden zu einem Lehrabschluss verhilft oder für den nächsten Karriereschritt qualifiziert. „Es treten sowohl Unternehmen an uns heran, um künftige Stellen mit Facharbeiter/innen besetzen zu können. Und es wenden sich Personen mit Aus- und Weiterbildungswünschen direkt an uns oder werden über das AMS an uns verwiesen“, erklärt

Dieter Schubert, Geschäftsführer der ALU-Stiftung.

Bessere Chancen am Arbeitsmarkt.

„Ich bin seit 26 Jahren für die ALU-Stiftung tätig, seit 14 Jahren in der Geschäftsführung. Mein Ziel war es immer, Menschen die Möglichkeit zu geben, sich weiterzuentwickeln. Einerseits durch gezielte Aus- und Weiterbildung, aber auch durch Unterstützung im persönlichen Wachstum, z. B. durch Coaching. Dadurch können die persönlichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich verbessert werden und gleichzeitig wird die Wirtschaft gestärkt, da dem Fachkräftemangel gezielt entgegengewirkt werden kann“, sagt Dieter Schubert.

So entstehe eine Win-Win Situation mit einem erheblichen Mehrwert

- für die Teilnehmer/innen, die somit bessere Chancen am Arbeitsmarkt vorfinden, und
 - für Unternehmen, die gezielt Fachkräfte aufbauen können.
- Das gesamte Angebot der ALU-Stiftung finden Sie hier: www.alu-stiftung.at



Wir begleiten individuell – bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt.

Dieter Schubert

+43 (0) 664 211 36 89
 +43 (0) 7722 66000-10
schubert.d@alu-stiftung.at
www.alu-stiftung.at

ALU-Stiftung

Die ALU-Stiftung ist in Linz, Ried und ganz Oberösterreich der traditionsreiche Anbieter für Qualifizierung sowie Begleitung von beruflichen Veränderungsprozessen nahezu jeder Art. Das Team der ALU-Stiftung unterstützt Unternehmen aktiv bei ihrer Personalentwicklung und verhilft Arbeitnehmer/innen und Arbeitssuchenden zur beruflichen Weiterentwicklung.



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/20041

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

