


Arbeitsmarktpolitische Strategie Steiermark 2030

November 2022

- 
- >> Arbeit fördern.*
 - >> Menschen stärken.*
 - >> Existenzen sichern.*
 - >> Potenziale ausschöpfen.*



© Gettyimages/arthobbit





INHALT

Vorwort.....	4
Die Ausgangslage und Vision für die Steiermark.....	5
Der Arbeitsmarktpolitische Beirat	7
Prinzipien, Strukturen & Herangehensweise der Zusammenarbeit	8
Grundlagenarbeit.....	8
Ganzheitliche Bearbeitung	9
Strategisches ZIEL 1: Fachkräfte für die Zukunft sichern	11
1.1 Frauenerwerbsquote steigern	13
1.2 Berufseinstieg von zugewanderten Menschen erleichtern	13
1.3 Arbeitskräftepotenzial von Älteren nutzen.....	14
1.4 Benachteiligte Zielgruppen inkludieren	14
1.5 Arbeitsplatznahe Qualifizierung für Arbeitssuchende und Quereinsteiger*innen ausbauen	15
1.6 Ausbildungschancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen erhöhen.....	15
1.7 Betriebliche Qualifizierung fördern	16
1.8 Die Steiermark für den Zuzug von Arbeitskräften positionieren.....	17
Strategisches ZIEL 2: Teilhabechancen am Arbeitsmarkt erhöhen	18
2.1 Frühzeitiges Clearing intensivieren.....	20
2.2 Stufenmodell lückenlos ausbauen	20
2.3 Stabilisieren und für den Arbeitsmarkt vorbereiten.....	20
2.4 Zusammenarbeit mit Unternehmen ausbauen.....	21
2.5 Einstieg in den Arbeitsmarkt begleiten.....	21
2.6 Langfristige Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen.....	22
Perspektiven.....	23



© Peter Drechsler

SEHR GEEHRTE LESERIN! SEHR GEEHRTER LESER!

Mit diesem Dokument legt das Land Steiermark seine arbeitsmarktpolitische Strategie mit dem Blick bis in das Jahr 2030 vor. Diese Strategie ist in wahrlich turbulenten Zeiten entstanden. Zwischen historisch höchster Arbeitslosigkeit und eklatantem Arbeitskräftemangel in verschiedensten Branchen schlug das Pendel der Entwicklung zwischen 2020 und 2022 ungewohnt heftig aus.

Diese Entwicklung war ein Grund mehr, gemeinsam mit Expertinnen und Experten nach einem grundlegenden Blick auf den steirischen Arbeitsmarkt dessen Potenziale und Perspektiven für die kommenden Jahre zu analysieren und, daraus abgeleitet, strategische Ziele zu Papier zu bringen.

Arbeit ist ein vielschichtiger Begriff – und mit vielen Bedeutungen versehen. Um nur einige wenige zu nennen: Arbeit steht für Einkommen und soziale Sicherheit, sie steht aber auch für Sinnstiftung und damit individuelle Verwirklichung. Immer mehr steht Arbeit aber auch für beständige Veränderung in Berufsbiografien und Entwürfe jenseits traditioneller Rollenbilder. Und natürlich unterliegt Arbeit als Angebot auch den Gesetzen eines Marktes, der sich erfreulicherweise bisher als robust erwiesen hat.

Mit einem realistischen Blick können wir für die nächsten Jahre erwarten, dass die Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften im Allgemeinen alleine wegen der demografischen Entwicklung anhalten wird. Daraus ergeben sich in strategischer Hinsicht

Schlussfolgerungen, die diese Arbeitsmarktstrategie inhaltlich wesentlich bestimmen – vom Sichern der Fachkräfte für die Zukunft bis zum Heben des Potenzials älterer Menschen.

Allen diesen Aspekten wird in dieser Strategie Rechnung getragen. Breite und Tiefe der Feststellungen sowie Empfehlungen basieren auf der institutionalisierten Zusammenarbeit des Arbeitsmarktpolitischen Beirates, in welchen Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund und Industriellenvereinigung Steiermark sowie das Arbeitsmarktservice Steiermark ihre Expertise gemeinsam mit dem Sozial- und Wirtschaftsressort des Landes Steiermark einbringen.

Ihnen allen danke ich sehr herzlich für die Zeit und die Mühe, die für diese Strategie aufgewendet wurde. Mein Dank gilt auch der StAF – Steirischen Arbeitsförderungsgesellschaft für die Organisation und Konzeption. Abschließend hoffe ich, dass es uns gemeinsam gelingen wird, Arbeit zu fördern, die Menschen zu stärken, Existenzen zu sichern und Potenziale auszuschöpfen.

In konsequenter Fortsetzung der bisherigen Bemühungen werden wir im kommenden Jahr diese Strategie mit einem ersten Maßnahmenpaket mit Leben erfüllen.

Mag.^a Doris Kampus

Landesrätin für Soziales, Arbeit und Integration

DIE AUSGANGSLAGE UND VISION FÜR DIE STEIERMARK

Die Arbeitswelt in den 2020er Jahren ist von **stark dynamischen Veränderungen** in **kurzen Zeiträumen** geprägt. Ausschlaggebende und wechselwirkende Faktoren sind rasante **technologische Entwicklungen, breitflächige Digitalisierung, fortschreitende Automatisierung**, der Wunsch nach oder die Notwendigkeit von **Flexibilisierung**, Auswirkungen der **COVID-Pandemie**, hohe **Arbeitslosigkeit** gefolgt von einem akuten **Arbeits- und Fachkräftemangel**, drastische **Inflation, Energiekrise**, einflussgebende **EU-Politiken** (z. B. Klimaziele, Dekarbonisierung & klimaneutrales Wirtschaften, Just Transition), demografische Veränderung der Erwerbstätigen (z. B. höheres Alter), **Krieg** und **Fluchtbewegungen** etc.

Komplexe und rasche **Veränderungsprozesse** sind allen Einschätzungen zufolge nicht mehr die Ausnahme, sondern stellen die neue Regel und **Normalität** dar.

Der **Arbeitsmarkt** als **durchlässiges System** ist kein abgegrenzter Organismus, sondern steht als **Querschnittsmaterie** in immer stärkerer **Wechselwirkung mit zahlreichen Handlungs- und Politikfeldern**. Diese beeinflussen, verstärken oder bremsen Entwicklungen und Veränderungen. Daraus ergeben sich **neue Chancen und Potenziale**, aber auch Bedarfe, **rascher und vernetzter** als bisher zu agieren und reagieren, zu koordinieren und in kompetenzübergreifender Methodik Herausforderungen – **präventiv und begleitend** – zu bearbeiten.

ZAHLEN, DATEN & FAKTEN

Das Jahr 2021 hatte der Steiermark – wie auch schon das Jahr zuvor – vor Augen geführt, wie schnell und wie stark äußere Einflüsse den steirischen Arbeitsmarkt verändern können. So waren zu Beginn des Jahres rund 63.000 Personen in der Steiermark ohne Job. Weitere 64.000 Personen befanden sich in Kurzarbeit. Die Arbeitslosenquote lag bei fast 10 %.

Zu diesem Zeitpunkt gingen die allgemeinen Prognosen für den Arbeitsmarkt noch von keiner allzu raschen, dauerhaften Verbesserung der Situation aus.

Ab Mai setzte jedoch eine erfreuliche, kontinuierliche Aufwärtsentwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt ein, die laut Arbeitslosen-Statistik bereits im niedrigsten Oktoberwert seit 10 Jahren gipfelte. „Nur“ noch 29.000 Personen waren im Oktober 2021 arbeitslos gemeldet, inklusive Schulungsteilnehmenden waren 37.611 Personen ohne Job. Die Arbeitslosenquote sank auf rund 5 %.

Insgesamt waren im Jahr 2021 114.554 Steirer*innen mindestens einen Tag lang von Arbeitslosigkeit betroffen.

Gegenüber dem ersten Corona-Jahr 2020 bedeuteten diese Zahlen einen Rückgang von 22,4 % hinsichtlich der Gesamt-Durchschnittswerte – eine gewaltige Dynamik. Dennoch waren die Arbeitslosenzahlen auch im Jahr 2021 sowohl bei Frauen als auch bei Männern noch höher als zu Vorkrisenzeiten (im Vergleich mit 2019).

Ebenso verstärkten sich 2021 jene Dynamiken am Arbeitsmarkt, die es Menschen mit sogenannten Vermittlungshemmnissen noch schwerer machen, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. So stieg – entgegen den allgemeinen positiven Trends – im Vergleich zum Vorjahr die Langzeitbeschäftigungslosigkeit in der Steiermark um 15 %. 12.954 Personen (bzw. mehr als ein Drittel aller vorgemerkten Arbeitslosen) zählte diese Zielgruppe im Jahr 2021. Merkmale, die sich besonders stark auf die Dauer der Beschäftigungslosigkeit ausgewirkt haben, waren gesundheitliche Einschränkungen, höheres Alter, Bildungsgrad, Migration sowie Betreuungspflichten.

Zugleich setzte ein beispielloser Aufwärtstrend bei den am AMS gemeldeten offenen Stellen ein (80.520 Zugänge an offenen Stellen), der im unmittelbaren Anschluss an Phasen der Rekordarbeitslosigkeit die Debatte um Lösungsstrategien gegen einen Arbeits- und Fachkräftemangel wieder ins Zentrum rückte.

Im Jahr 2022 angekommen, dominiert die brennende Frage des kurz-, mittel- und langfristigen Arbeits- und Fachkräftepotenzials den öffentlichen Diskurs. Von gut ausgebildeten Mitarbeiter*innen ist die steirische Industrie, Wirtschaft und Landwirtschaft abhängig. Gut ausgebildete Mitarbeiter*innen sind ebenso das Rückgrat unserer Gesundheits-, Sozial-, Bildungs- und Betreuungsversorgung.

Das Land Steiermark stellt sich diesen Herausforderungen und richtet mit der **Arbeitsmarktpolitischen Strategie 2030** einen mittel- bis langfristigen **strategischen Handlungsrahmen** ein, der unter Beteiligung der Mitglieder des Arbeitsmarktpolitischen Beirats **kompetenzübergreifend ausgestaltet** wird.

Ganz bewusst wird die Form eines „strategischen Handlungsrahmens“ gewählt, der einerseits **strukturelle Eckpunkte** der Strategie-Umsetzung festlegt und andererseits durch die jährliche Erarbeitung von konkreten **Maßnahmenswerpunkten** zu den beiden **strategischen Zielen** „Fachkräfte für die Zukunft sichern“ und „Teilhabechancen am Arbeitsmarkt erhöhen“ die nötige thematische Breite ermöglicht.

Dadurch soll trotz **starker Dynamiken** und **rascher Veränderungen** am Arbeitsmarkt eine durchge-

hende **Gültigkeit und Wirksamkeit der Strategie** sowie ein rasches, **abgestimmtes Reagieren auf neue Herausforderungen** ermöglicht werden.

In Ergänzung zu bestehenden Gesetzen, Politiken und Programmen fungiert die Strategie somit als **Leitplanke, Impulsgeberin, Bindeglied und Motor** für eine **strukturierte und ganzheitliche Förderung des steirischen Arbeits- und Wirtschaftsstandorts**.

Im Zusammenwirken von Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik wird eine **nachhaltige und existenzsichernde Teilhabe am Arbeitsmarkt** für alle Menschen in der Steiermark ermöglicht. Unternehmen und Einrichtungen finden jenes **Arbeitskräftepotenzial** vor, das sie zur **Erfüllung ihrer wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und sozialen Aufträge** benötigen.

DER ARBEITSMARKT- POLITISCHE BEIRAT

Die **Steiermärkische Landesregierung** hat sich zum Ziel gesetzt, durch **existenzsichernde Beschäftigung** Armut und Ausgrenzung zu reduzieren und den Wirtschaftsstandort Steiermark mit dem Ausbau eines **bedarfsorientierten Fachkräftepotenzials** zu stärken.

Zur Unterstützung der Zielerreichung wurde beim Amt der Steiermärkischen Landesregierung im Jahr 2021 ein Arbeitsmarktpolitischer Beirat eingerichtet, der die **Perspektiven** sowie die **Expertise** der zentralen **arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Institutionen in der Steiermark** vereint.

Der Beirat setzt sich aus Repräsentant*innen der Ressorts **Arbeit, Soziales & Integration** sowie **Wirtschaft, Tourismus, Regionen, Wissenschaft & Forschung** der Steiermärkischen Landesregierung, der **Arbeiterkammer (AK)**, des **Arbeitsmarktservice (AMS)**, der **Industriellenvereinigung (IV)**, des **Gewerkschaftsbunds (ÖGB)** und der **Wirtschaftskammer (WK)** zusammen.

Der Arbeitsmarktpolitische Beirat berät und unterstützt die Landesregierung bei der **strategischen Weiterentwicklung** der Arbeitsmarktpolitik in der Steiermark. Er wirkt an der Erstellung von Strategien und deren **Operationalisierung** mit.

Ebenso beteiligt er sich kooperativ an der **Umsetzung der Arbeitsmarktpolitischen Strategie 2030** durch ein **Arbeits- und Maßnahmenpro-**

gramm, das von Beiratsmitgliedern gemeinsam zusammengestellt wird. Dieses Arbeits- und Maßnahmenprogramm wird erstmals für die Jahre **2023 und 2024** biennial ausgearbeitet und in Folge **jährlich den aktuellen Herausforderungen angepasst**. Das **Monitoring** und die **Steuerung** der Strategieumsetzung zählen ebenfalls zu den Aufgaben des Arbeitsmarktpolitischen Beirats.

Die Zusammenarbeit des Arbeitsmarktpolitischen Beirats erfolgt im Rahmen von **Sitzungen**, die über die **Geschäftsstelle des Beirats** mindestens einmal jährlich sowie im Falle erhöhter Dringlichkeit in kürzeren Abständen einberufen und vorbereitet werden. Die Geschäftsstelle, die koordinierende, organisatorische und prozessbegleitende Aufgaben innehat, ist in der **Abteilung 11 des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung** angesiedelt.

Zu seiner fachlichen und operativen Unterstützung kann der Beirat **themenbezogene Arbeitsgruppen** einrichten. Aufgabe der Arbeitsgruppen ist es, für den Beirat **Entscheidungsgrundlagen** in Form von **Analysen, Handlungsempfehlungen** und **Lösungsansätzen** in Bezug auf konkrete arbeitsmarktpolitische Herausforderungen aufzubereiten.

Bei der Erstellung der **Arbeitsmarktpolitischen Strategie 2030** wurde der Beirat von **zwei Arbeitsgruppen** unterstützt, die zur Aufbereitung der Themen „**Fachkräftemangel**“ und „**Langzeitbeschäftigungslosigkeit**“ eingerichtet worden waren.

PRINZIPIEN, STRUKTUREN & HERANGEHENSWEISE DER ZUSAMMENARBEIT

Das Land Steiermark hat es sich zum Ziel gesetzt, den raschen Veränderungen, komplexen Ursachen und vielfältigen Einflussfaktoren am steirischen Arbeitsmarkt mit gut strukturierten Mechanismen zur Zusammenarbeit zu begegnen. Die hohe Dynamik von Entwicklungen erfordert ein rasches Agieren und Reagieren. Zur Bearbeitung von Ursachen und Wechselwirkungen, die über den Kernbereich der Arbeitsmarktpolitik hinausreichen, bedarf es einer abgestimmten Zusammenarbeit und Schnittstellenarbeit zwischen den unterschiedlichen Ressorts der Landesregierung (und ihren Partner*innen). Ebenso ist die Kooperation mit den institutionellen Partner*innen des Arbeitsmarktpolitischen Beirats von großer Bedeutung und die Ebene des Bundes und der steirischen Kommunen zu berücksichtigen.

Operative Aufgaben, die sich aus der Umsetzung der beiden nachfolgenden Abschnitte („Grundlagenarbeit, „Ganzheitliche Bearbeitung“) ergeben, werden von der Geschäftsstelle des Arbeitsmarktpolitischen Beirats ausgeführt.

GRUNDLAGENARBEIT

Ziel ist ein aktives Wissensmanagement, das die kooperative Herangehensweise und die vielfältigen Einflussfaktoren auf den steirischen Arbeitsmarkt berücksichtigt. Es werden im Beirat verschränkte Zusammenhänge und Einflüsse auf Entwicklungen am Arbeitsmarkt aufgegriffen und bearbeitet.

Es wird von laufender Relevanz sein, stärker als bisher Zahlen, Daten und Fakten aus Politikfeldern, die in Wechselwirkung mit dem Arbeitsmarkt stehen, zu beobachten und zu verknüpfen. Es gilt, für die rasche Reaktion auf Dynamiken alle relevanten Kernparameter im Blickfeld zu haben, um gezielt agieren und reagieren zu können.

- Arbeitsmarkt in Zahlen, Daten & Fakten abbilden.
- Von Best-Practice-Beispielen lernen – auch international.
- Aktives Wissensmanagement leben.

Das **Informations-Instrumentarium** für die laufende **Planung, Steuerung** und **Erarbeitung von Perspektiven** spiegelt die „**Querschnittsmaterie Arbeitsmarktpolitik**“ und die entsprechend nötige ganzheitliche Herangehensweise wider. **Zahlen, Daten und Fakten** werden regelmäßig aus folgenden Quellen und Informationsfeldern erhoben:

- Statistiken und Prognosen zu Arbeitslosigkeit und Beschäftigung
- Demografische Entwicklungen
- Mikrozensus
- Studien und Berichte zu themenbezogenen Forschungsergebnissen und Projektumsetzungen
- Erhebungen zu bevorstehenden technologischen Investitionen und branchenspezifischen Entwicklungen

- Analyse von Politiken auf unterschiedlichen Kompetenzebenen, die Einfluss auf die mittel- und langfristigen Entwicklungen des steirischen Arbeitsmarkts haben können, darunter zum Beispiel Ressort-Politiken der Bereiche Bildung, Frauen, Familie, Gesundheit, Soziales, Zuwanderung, Integration, aber auch die Umsetzung der Klimaziele der Europäischen Union, die stark auf die Transformation des Arbeitsmarktes Einfluss nehmen können.

Positive Erfahrungswerte und **Vorzeigemodelle** auf betrieblicher oder Maßnahmenebene werden **gesammelt, aufbereitet und analysiert**. Es gilt, **Wissen** und **erprobte Lösungsansätze** für Herausforderungen am Arbeitsmarkt zu nutzen und in die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitischen Strategie einfließen zu lassen.

Ein **aktives Wissensmanagement** strukturiert die aufbereiteten Informationen und stellt sie den Mitgliedern des Beirats und den Partner*innen der Strategie-Umsetzung in Form von **Kurz-Briefings** und **Berichten** als **Diskurs-Input** und **Entscheidungsgrundlage** für weitere Planungen und Handlungsschritte zur Verfügung.

GANZHEITLICHE BEARBEITUNG

Ziel ist es, Vorgangsweisen und Strukturen zu verankern, die die Zusammenarbeit mit notwendigen Kooperationspartner*innen zum Thema Arbeitsmarkt rascher, klarer und effizienter gestalten. Die einflussgebenden Politikbereiche können im Rahmen ihrer Zuständigkeit einen wesentlichen Beitrag zum Funktionieren der „Querschnittsmaterie Arbeitsmarkt“ leisten. Komplexen Herausforderungen kann am besten in gut strukturierter Zusammenarbeit begegnet werden.

- **Arbeitsmarkt als Querschnittsmaterie begreifen.**
- **Zuständigkeiten und Ressourcen abbilden.**
- **Schnittstellen für die Zusammenarbeit vorbereiten.**
- **Kompetenzübergreifende Zusammenarbeit intensivieren.**
- **Arbeitsmarktpolitische Strategie ganzheitlich umsetzen.**

Der **Arbeitsmarkt als Querschnittsmaterie** unterliegt **vielfältigen Einfluss- und Wirkungsfaktoren**, die sich insbesondere in folgenden Politikfeldern wiederfinden:

- Eine grundlegende Schnittstelle für einen lebendigen und resilienten Arbeitsmarkt ist der „**Großraum**“ **Bildung**. Eine gute **Grundbildung** stellt die Basis für eine fundierte Ausbildung und den Eintritt ins Erwerbsleben dar. Die **Bildungs- und Berufsorientierung** leistet einen essenziellen Beitrag zur passenden Berufswahl, Verbleib im Beruf und bringt Interessen und Talente aus der Bevölkerung mit Bedarfen und Zukunftspotenzialen der Wirtschaft zusammen. **Berufs-, Fach- und Erwachsenenbildung** sowie **Studien** bereiten den Weg für bestens qualifizierte Arbeitskräfte.
- Wesentlich für eine existenzsichernde Teilhabe am Erwerbsleben sind eine aktive **Gleichstellungspolitik** sowie Rahmenbedingungen im Bereich der **Kinderbildung und -betreuung**, die eine verbesserte **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** ermöglichen. Insbesondere der Ausbau der **Erwerbsbeteiligung und des Erwerbsmaßes von Frauen** ist für das Ausschöpfen des Fachkräftepotenzials relevant.

- Die demografischen Veränderungen rücken ein **aktives Generationenmanagement am Arbeitsplatz** in den Mittelpunkt. An der Schnittstelle zu den Politikbereichen **Generationen, Gesundheit, Arbeit und Wirtschaft** ist beispielsweise eine **alter(n)sgerechte Gestaltung der Arbeitssituation** sowie der **Erhalt** und die **Förderung** der **physischen und psychischen Gesundheit** von Mitarbeiter*innen angesiedelt.
- **Attraktive Mobilität** und **flexible Lösungen** für den **öffentlichen Verkehr** sind insbesondere in ländlichen Regionen eine Voraussetzung für die volle Teilhabe am Arbeitsmarkt.
- Das **Fremdenrecht** bildet die Grundlage für den Zuzug von benötigten Arbeits- und Fachkräften. **Integrations- und Gesellschaftspolitiken** gestalten die Rahmenbedingungen für die sprachlichen, bildungs- und gesellschaftsbezogenen **Integrations- und Teilhabechancen**.
- Eine adäquate **kommunal- und regionalpolitische Versorgung** mit Angeboten des **Wohnens**, der **Freizeit**, der **Kulturlandschaft** oder der **medizinischen Versorgung** tragen wesentlich zur **Bindung** an einen Ort als **Arbeits- und Lebensraum** bei.

Maßnahmen setzen bei der Erstellung einer **Stakeholder-Kompetenz-Landkarte** zur systematisierten Bearbeitung der „Querschnittsmaterie Arbeitsmarkt“ an. Diese soll es ermöglichen, im komplexen System der vielseitigen Einfluss- und Wirkungsfaktoren rasch einen **Überblick** über die bestehenden **Zuständigkeiten** und **Handlungsträger*innen** zu erhalten. Dieser Überblick soll auch **bestehende Gremien** und **Mechanismen** an der jeweiligen Schnittstelle beinhalten. Auf diese Art und Weise können diese strukturiert zur Bearbeitung bzw. Lösungsfindung für eine konkrete Herausforderung einbezogen werden.

In jährlichen Schwerpunkten werden **Verbesserungs- und Entwicklungspotenziale** an den Schnittstellen aufgegriffen und bearbeitet. Ziel ist es, die Rahmenbedingungen für den Zugang zum, die Teilhabe am und den Verbleib im Arbeitsleben laufend zu optimieren und das Schnittstellenmanagement zu intensivieren. Offene Stellen können besetzt werden. Etwaige **Lücken im systemischen Zusammenwirken** werden **identifiziert** und **geschlossen**.

Im Zuge der ganzheitlichen Herangehensweise wird ein Schwerpunkt auf **Informationsaustausch, Bewusstseinsbildung, Sensibilisierung** und **partizipativ** erarbeitete **Lösungsansätze** bei der Umsetzung der Arbeitsmarktpolitischen Strategie gerichtet.

STRATEGISCHES ZIEL 1:**FACHKRÄFTE FÜR
DIE ZUKUNFT SICHERN**

Der **gesellschaftliche Wandel** wirkt sich auf den Arbeitsmarkt insbesondere durch **demografische** und **technologische Veränderungen** aus. Die Folge ist, dass in vielen Bereichen der Wirtschaft und der öffentlichen Systeme **Arbeitskräfte** generell und entsprechend **qualifizierte Fachkräfte** im Speziellen **fehlen**.

Die Ursachen dafür sind unterschiedlicher Natur. Im Durchschnitt wird die steirische **Erwerbsbevölkerung älter, weiblicher und diverser**. Die **Erwerbsbeteiligung von Frauen** liegt jedoch hinter jener von Männern und die **altersspezifische Erwerbstätigenquote** nimmt bei Personen ab 55 Jahren deutlich ab. Die Auswirkungen der **Pandemie** haben ihre gesellschaftlichen Spuren hinterlassen. Die Arbeitslosenquote bei **Menschen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft** liegt über jener von Österreicher*innen. Der **technologische und digitale Wandel** setzt bei Arbeitnehmer*innen in vielen Branchen entsprechende Grund- und Fachkompetenzen voraus.

Das Land Steiermark hat es sich zum Ziel gesetzt, diesen **Wandel am Arbeitsmarkt positiv zu gestalten** und das steirische **Fachkräftepotenzial** sowohl in **quantitativer** als auch **qualitativer** Hinsicht auszubauen.

Das umfasst einerseits eine **Erhöhung der Anzahl an Personen**, die sich am Erwerbsleben beteiligen, eine **Steigerung des Beschäftigungsmaßes** unter den Erwerbstätigen und – **wo das steirische (und österreichische) Potenzial nicht ausreicht** – die **Akquise zusätzlicher Fachkräfte**, um den demografischen Rückgang in der Erwerbsbevölkerung auszugleichen.

Andererseits gilt es, zur **zukunftsorientierten Qualifizierung** von Fachkräften bedarfsgerechte Aus-

bildungswege und -inhalte anzubieten sowie eine selbstverständliche Kultur des lebenslangen Lernens zu fördern.

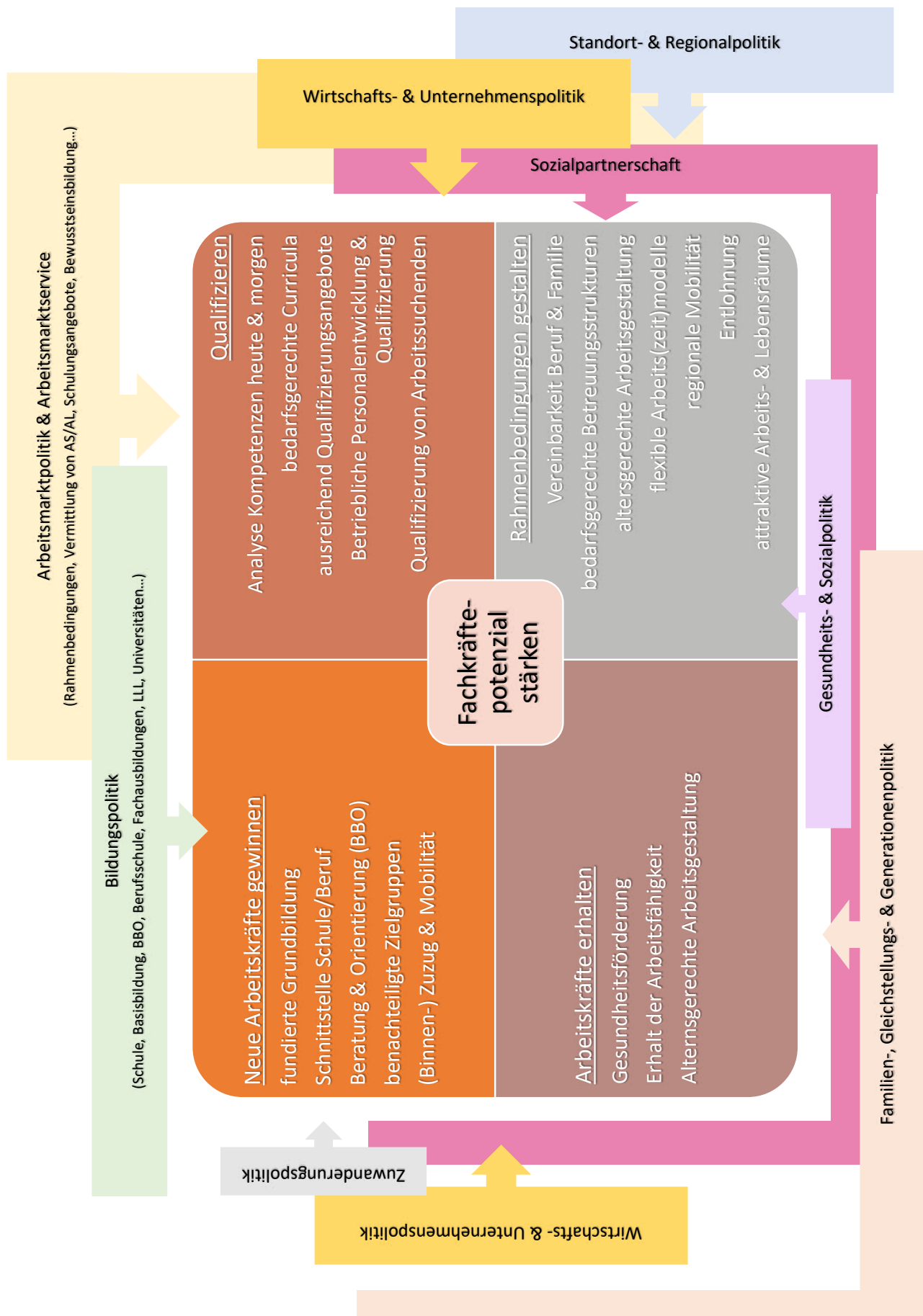
Das bedeutet folgende Schwerpunkte für die **Umsetzung**:

1. Frauenerwerbsquote steigern.
2. Berufseinstieg von zugewanderten Menschen erleichtern.
3. Arbeitskräftepotenzial von Älteren nutzen.
4. Benachteiligte Zielgruppen inkludieren.
5. Arbeitsplatznahe Qualifizierung für Arbeitssuchende und Quereinsteiger*innen ausbauen.
6. Ausbildungschancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen erhöhen.
7. Betriebliche Qualifizierung fördern.
8. Die Steiermark für den Zuzug von Arbeitskräften positionieren.

A - Einflussfelder und Schnittstellen zum Strategischen Ziel 1

Der **Arbeitsmarkt** steht in ständiger **Wechselbeziehung** mit Handlungs- und Politikfeldern, die sein Funktionieren beeinflussen. Zur Bearbeitung des Strategischen Ziel 1 ist es daher wichtig, diese **Einflüsse** zu kennen und an den **Schnittstellen** zu berücksichtigen. Die wechselseitige Abstimmung von Schwerpunkten und Maßnahmen schafft wichtige **Voraussetzungen für das Erreichen der arbeitsmarktpolitischen Ziele**.

Folgende Schnittstellen wirken sich besonders stark auf die Bearbeitung des Fachkräftepotenzials aus:



B - Umsetzung des Strategischen Ziel 1

Folgende Schwerpunkte werden zur Operationalisierung dieses strategischen Ziels gesetzt:

ZIEL 1.1 FRAUENERWERBSQUOTE STEIGERN.

Ziel ist eine steigende, ausgewogene Erwerbsbeteiligung und Chancengerechtigkeit in der beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern. Die Erwerbstätigenquote (15–65 Jahre) für Frauen lag in der Steiermark im Jahr 2021 bei 68,3 % und somit an 6. Stelle im Bundesländer-Ranking. Bei Männern betrug die Erwerbstätigenquote 77,3 %. Hinzu kommt, dass die Teilzeitquote bei Männern bei 11,1 % lag und bei Frauen bei 51,1 %. Somit hat im Jahr 2021 im Durchschnitt jede 2. Frau und jeder 10. Mann in Teilzeit gearbeitet. Eine Reduktion der Arbeitsstunden ist oftmals die einzige Möglichkeit, um die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen mit einer Erwerbstätigkeit vereinbaren zu können. Besonders stark weicht die Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern im Alter zwischen Ende 20 und Anfang 40 ab.

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern.
- Reduzierung der Teilzeitquote.
- Wiedereinstieg erleichtern.
- Abbau von Geschlechterstereotypen.

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zum Abbau von Geschlechterstereotypen und eine gezielte Unterstützung beim Wiedereinstieg ins Berufsleben leisten einen wesentlichen Beitrag zu einer höheren Erwerbsbeteiligung und gerechteren Chancen auf berufliche Weiterentwicklung und Existenzsicherung von Frauen und Männern. Wichtige Handlungsfelder dabei sind der **Abbau von klassischen Rollenbildern** bei der **Berufswahl** und das Wecken von Interesse an MINT-Berufen. Flächendeckend ausreichende, leistbare und zeitlich flexible **Betreuungsangebote**

für Kinder sind eine Voraussetzung für eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen. Die frühzeitige **Beratung von Wiedereinsteiger*innen** und Unternehmen bei der Planung von **Arbeitszeitmodellen zur Vereinbarkeit** von Familie, Beruf und Aufstiegschancen stärkt die Bindung an den Arbeitsplatz und fördert eine kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung.

ZIEL 1.2 BERUFSEINSTIEG VON ZUGEWANDERTEN MENSCHEN ERLEICHTERN.

Ziel ist es, die Arbeitslosenquote von Menschen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft zu senken. Diese lag laut Arbeitsmarktstatistik in der Steiermark im Jahr 2021 mit 10 % über der Gesamt-Arbeitslosenquote von 6,5 % und weist auch im Oktober 2022 mit einer Quote von 6,5 % gegenüber 4 % bei Inländer*innen auf ein Arbeitskräftepotenzial hin. Hinzu kommt das Potenzial von Vertriebenen aus der Ukraine, die temporär Schutz in der Steiermark gefunden und Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

- Orientierung und Perspektiven am Arbeitsmarkt aufzeigen.
- Formelle und non-formelle Kompetenzen gezielt verwerten.
- Niederschwellige Bildungs- und Qualifizierungsangebote verstärken.
- Arbeitsplatznahe Deutschkurse ausbauen.
- Einstiegshürden abbauen.

Gezielte Angebote für zugewanderte Menschen unterstützen bei der **Orientierung** in der steirischen **Ausbildungs- und Berufswelt**, beim (berufsbegleitenden) Erwerb von nötiger **Sprach- und Basisbildung** und bei der Anerkennung und Verwertung von **formellen und non-formellen Kompetenzen** und Qualifikationen. Rahmenbedingungen, die hinderlich für den Berufseinstieg sind, werden aufgegriffen und bearbeitet.

ZIEL 1.3 ARBEITSKRÄFTE- POTENZIAL VON ÄLTEREN NUTZEN.

Ziel ist es, die Erwerbsbeteiligung und -chancen von Personen ab 50 Jahren zu erhöhen. Ab einem Alter von 50 Jahren liegt sowohl die Arbeitslosenquote über dem steirischen Durchschnitt und die Erwerbstätigenquote sinkt insbesondere ab 55 Jahre deutlich ab. Dadurch steigt das Risiko von Altersarmut, sinken die sozialen Teilhabemöglichkeiten und bleiben vorhandene Ressourcen, Wissen und Erfahrung ungenutzt.

- Arbeitsfähigkeit über das gesamte Erwerbsleben erhalten.
- Alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen gestalten.
- Lebenslanges Lernen und gezielte Fortbildung fördern.
- Generationenmanagement ausbauen.
- Know-how und Erfahrung nutzen.

Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der **physischen und psychischen Gesundheit** am Arbeitsplatz verhindern ein frühzeitiges Ausscheiden aus fordernden Tätigkeiten oder dem Erwerbsleben generell. Die Gestaltung einer **alters- und altersgerechten Arbeitssituation** zielt darauf ab, Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine aktive und umfangreiche Teilhabe am Arbeitsmarkt in allen Lebensphasen ermöglichen. Der Erhalt der vollen Arbeitsfähigkeit über die gesamte Dauer des Erwerbslebens wird gefördert. Einen wichtigen Beitrag dazu leistet die Einbeziehung von Angeboten des **Lebenslangen Lernens**. Die gezielte und praxisnahe Förderung von benötigten Kompetenzen (z. B. im Bereich der Digitalisierung) in allen Altersstufen verbessert die Teilhabe, den Verbleib und die Weiterentwicklung auf einem dynamischen Arbeitsmarkt. **Berufsumstiege** werden auch für ältere Arbeitnehmer*innen ermöglicht. Ein bewusstes **Generationenmanagement** in Betrieben fördert das Zusammenwirken der Stärken der unterschiedlichen Altersgruppen.

ZIEL 1.4 BENACHTEILIGTE ZIELGRUPPEN INKLUDIEREN.

Ziel ist die nachhaltige Arbeitsmarktinklusio- n von Menschen, die im Zugang zum 1. Arbeitsmarkt be- nachteiligt sind. Die Ursachen für die Benachteiligung sind höchst unterschiedlich. Die dominantesten drei Merkmale, die oftmals in Kombination als Mehrfachbelastungen auftreten, sind gesundheitliche Einschränkung, höheres Alter und geringer Bildungsgrad. Gezielte Maßnahmen zum Abbau von Zugangsbarrieren ermöglichen die Teilhabe am Erwerbsleben, tragen zur Armutsprävention bei und fördern die soziale Verankerung. Betriebe gewinnen ein zusätzliches Arbeits- und Fachkräftepotenzial.

- Bewusstsein bei Betrieben heben.
- Niederschwellige Bildungs- und Ausbildungseinstiege ausbauen.
- Technik- und Digitalisierungskompetenzen steigern.
- Kooperationen von arbeitsmarktpolitischen Trägern und Betrieben forcieren.
- Übergänge begleiten, Krisen bewältigen.
- Erwerbschancen für ältere Menschen und Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen erhöhen.

Maßnahmen zur **Bewusstseinsbildung** in Betrieben bauen Vorbehalte ab und stärken das **Know-how** für den Arbeitsalltag mit **heterogenen Teams**. **Niederschwellige Bildungsangebote** ermöglichen das gezielte **Nachholen fehlender Grundbildungskompetenzen** und eröffnen Einstiege in Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse. Maßnahmen zur Vorbereitung der Arbeitsmarktinklusio- n werden **praxisnah** und in **Kooperation mit Betrieben** umgesetzt. **Begleitende Angebote** zur Stabilisierung, Kompetenzfestigung und Perspektivenplanung stehen auch in der Phase der Arbeitsmarktinklusio- n **im Betrieb** zur Verfügung.

ZIEL 1.5 ARBEITSPLATZNAHE QUALIFIZIERUNG FÜR ARBEITSSUCHENDE UND QUEREINSTEIGER*INNEN AUSBAUEN.

Ziel ist es, mehr Fachkräfte praxisnah und nach zeitgemäßen Anforderungen am (zukünftigen) Arbeitsplatz zu qualifizieren. Unternehmen haben oft Schwierigkeiten, unter den aktuellen Arbeitssuchenden Mitarbeiter*innen mit den konkret benötigten Kompetenzen zu finden. Arbeitssuchende oder Personen, die eine berufliche Veränderung anstreben, haben oftmals nicht die finanzielle Möglichkeit, eine höher qualifizierende Ausbildung zu absolvieren.

- Individuell und bedarfsorientiert qualifizieren.
- Unternehmen einbinden.
- Inhalte der Qualifizierung an regionale Bedarfe anpassen.
- Qualifizierung mit Jobperspektive kombinieren.
- Qualifizierung in Mangelberufen leistbar machen.
- Arbeitsstiftungen weiterentwickeln.
- Qualifizierungsmodelle am Arbeitsplatz ausbauen.
- Qualifikationsvoraussetzungen evaluieren, Curricula adaptieren.
- Durchlässigkeit für Berufsumstiege und Höherqualifizierung in Mangelberufen erhöhen.

Maßnahmen zielen auf eine Weiterentwicklung der Angebote zum **passgenauen Kompetenzerwerb** für einen **konkreten Arbeitsplatz** unter **existenzsichernden Rahmenbedingungen** ab. Dazu zählen für arbeitslose Personen die unterschiedlichen Formen der **arbeitsplatznahen Qualifizierung** sowie das Spektrum der **Arbeitsstiftungen** (insbesondere Implacement-Stiftungen). Bereits während der Ausbildung sammelt die zukünftige Fachkraft **Erfahrung im Unternehmen** und erhält einen

fundierten Einblick in die neue berufliche Aufgabe. **Ausbildungswünsche** seitens des **Unternehmens** können berücksichtigt werden. **Anforderungsprofile** und Ausbildungsinhalte werden evaluiert und **weiterentwickelt**. Ziel ist eine **fixe Anstellung** nach Abschluss der Ausbildung. Modelle zur Höherqualifizierung von Beschäftigten am Arbeitsplatz tragen zur **innerbetrieblichen Personalentwicklung** bei. Die zukünftigen Fachkräfte sind bereits im Unternehmen **angestellt**, beziehen ein **Gehalt** und werden im Rahmen ihres Dienstverhältnisses für eine neue Herausforderung als Fachkraft ausgebildet.

ZIEL 1.6 AUSBILDUNGSCHANCEN VON JUGENDLICHEN UND JUNGEN ERWACHSENEN ERHÖHEN.

Ziel ist es, junge Menschen am Übergang zwischen Schule und Berufsleben zu orientieren, zu begleiten und bei Herausforderungen zu stärken. Ziel ist es, die Talente, Fähigkeiten und Interessen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter mit Blick auf die Bedarfe und Zukunftspotenziale am Arbeitsmarkt bestmöglich zu fördern.

- Bildungs- und Berufsorientierung stärken.
- Bewusstsein für Perspektiven durch Ausbildung heben.
- Bedarfsgerechte Ausbildungsformen pilotieren.
- Leistbarkeit von Ausbildungen verbessern.
- Ausbildungsabbrüchen vorbeugen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungschancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen begleiten diese am **Übergang von der Schule ins Berufsleben**. Es gilt, berufliche **Perspektiven** aufzuzeigen, diese zu individualisieren und **Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen**. Eine bedarfsgerechte Bildungs- und Berufsorientierung unterstützt bei der Entdeckung von Interessen abseits von

klassischen Rollenbildern, der **Formulierung von beruflichen Zielsetzungen** und Auswahl des **passenden Ausbildungsmodells**.

Talente und Fähigkeiten werden mit Blick auf die **Bedarfe und Zukunftspotenziale am Arbeitsmarkt** bestmöglich gefördert. Im Fokus stehen nicht nur aktuell gefragte Kompetenzen, sondern auch nachhaltige **Trends und Prognosen** für die Entwicklungen in der Steiermark. Nachwuchskräfte werden für zukünftige Anforderungen ausgebildet und sind **fit für den technologischen, digitalen, ökologischen und gesellschaftlichen Wandel**. **Angebotslücken** für Aus- und Fortbildungsmodelle, die identifiziert werden, werden aufgegriffen und fließen in die Entwicklung zukünftiger Maßnahmen ein. Maßnahmen zur **Existenzsicherung** ermöglichen eine fundierte Ausbildung auch für junge Erwachsene. Zur Bewältigung von Herausforderungen und Krisen während der Ausbildung stehen Angebote zur **Beratung und Begleitung** zur Verfügung.

ZIEL 1.7 BETRIEBLICHE QUALIFIZIERUNG FÖRDERN.

Ziel ist es, die steirischen Betriebe als Orte der Ausbildung und individuellen Entwicklungschancen in den Mittelpunkt zu stellen. Die betriebliche Qualifizierung ermöglicht eine zielgerichtete Aus- und Fortbildung für Arbeits- und Fachkräfte, die sich praxisnah an den Bedarfen der Unternehmen sowie an den individuellen Kompetenzen und Potenzialen der Mitarbeiter*innen orientiert.

- Lehrausbildung attraktivieren.
- Karrierechancen sichtbar machen.
- Lebenslanges Lernen fördern.
- Innovative Ausbildungsmodelle pilotieren.
- Bewusstseinsbildung für Green Jobs und MINT-Berufe intensivieren.
- Innerbetriebliche Personalentwicklung unterstützen.
- Zugang zu betrieblichen Bildungsangeboten forcieren.

Innerbetriebliche Karrierechancen werden gefördert, sichtbar gemacht und bieten Perspektive und Anreiz und Motivation für eine **kontinuierliche Bildungsbiografie** von Mitarbeiter*innen. Ein Fundament dafür legt die **Berufsausbildung** von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Diese gilt es zu **attraktivieren** und die Vielfalt an Möglichkeiten – insbesondere durch eine Lehrausbildung und nicht zuletzt im MINT-Bereich – an die Zielgruppe der Jugendlichen, jungen Erwachsenen und ihr soziales Umfeld zu **kommunizieren**.

Die laufende innerbetriebliche Personalentwicklung wird durch **Beratung und innovative Ausbildungsmodelle** zur Gestaltung des technischen, digitalen, ökologischen und gesellschaftlichen Wandels unterstützt. Innovative Ausbildungsansätze wie Verbundmodelle und **Pilotausbildungen** im Bereich der **Green Jobs** werden gefördert. Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente der arbeitsplatznahen Qualifizierung, Placement-Stiftungen und Qualifizierungsförderung für Beschäftigte ergänzen die innerbetriebliche Personalentwicklung und werden laufend an die Bedarfe angepasst und weiterentwickelt. Modelle der betrieblichen Qualifizierung, die eine existenzsichernde Beschäftigung mit einer Berufsausbildung kombinieren und dadurch Umstieg und Aufstieg ermöglichen, werden ausgebaut.

ZIEL 1.8 DIE STEIERMARK FÜR DEN ZUZUG VON ARBEITSKRÄFTEN POSITIONIEREN.

Ziel ist es, jenen Bedarf an Arbeits- und Fachkräften, der das steirische (und österreichische) Potenzial übersteigt, durch Arbeitskräfte zu decken, die aus dem Ausland zuziehen. Der bestehende Arbeits- und Fachkräftemangel sowie die demografische Entwicklung in der Steiermark (und ganz Österreich) unterstreichen den steigenden Bedarf an Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausland. Zusätzliche Arbeitskräfte werden dringend benötigt, um aufgrund sinkender Zahlen in der Erwerbsbevölkerung grundlegende Dienstleistungen und die Tätigkeit vieler Wirtschaftsbranchen in der Steiermark aufrechterhalten zu können. Der internationale Wettbewerb um Fach-, aber auch Arbeitskräfte ist hoch. Daher gilt es, die Steiermark als attraktiven Arbeits- und Lebensraum für zukünftige Mitarbeiter*innen aus dem Ausland zu positionieren.

Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität setzen bei einer **raschen Anerkennung** von im Ausland erworbenen **Berufsqualifikationen** und Ausbildungen an. **Beratungsstellen** unterstützen bei Fragen und bürokratischen Herausforderungen. Regionale Angebote zum **Spracherwerb** und zur **gesellschaftlichen Teilhabe** fördern die **Zugehörigkeit** und **Bindung** an den neuen Wohnort. Adäquate **Wohnungsangebote** sowie **internationale Bildungsangebote** insbesondere für Kinder und Jugendliche verbessern die **Wettbewerbsfähigkeit eines Wirtschaftsstandorts** und bereichern zugleich die Wahlmöglichkeit der ansässigen Bevölkerung.

- Stärkere Positionierung als attraktiven Arbeits- und Lebensraum.
- Kompetenzanerkennung & Behördenverfahren im Bereich der Rot-Weiß-Rot-Karte beschleunigen.
- Integrationsangebote regional verankern.
- Internationale Bildungsangebote.
- Bindung an den Wirtschaftsstandort verstärken.

STRATEGISCHES ZIEL 2:**TEILHABECHANCEN AM ARBEITSMARKT ERHÖHEN**

J e nach Konjunkturlage und Nachfrage an Arbeits- und Fachkräften verändert sich der **Bestand an arbeitslosen Personen**. Steigt die Nachfrage an Arbeitskräften, erhöhen sich auch die Vermittlungschancen von Arbeitssuchenden mit einer Vermittlungseinschränkung. Dennoch gibt es selbst bei bester Konjunkturlage Personen, die aufgrund unterschiedlicher **Merkmale und Belastungen** stark **reduzierte Vermittlungschancen** am Arbeitsmarkt aufweisen. Diese Personen sind oftmals von **Langzeitbeschäftigungslosigkeit** betroffen – finden also keine nachhaltigen Eingliederungsmöglichkeiten im Beschäftigungsmarkt.

Die Ursachen dafür sind unterschiedlich, jedoch haben Personen insbesondere mit **gesundheitlichen Einschränkungen, höherem Alter oder niedrigem Bildungsabschluss** ein deutlich höheres **Risiko, langzeitbeschäftigungslos** zu werden. Wirken **mehrere Faktoren** zusammen, **steigt** das **Risiko** nochmals **erheblich**.

Um die **Teilhabechancen** für diese belasteten Zielgruppen zu **erhöhen** und die **Anzahl** der langzeitbeschäftigungslosen Personen zu **reduzieren**, verfolgt das Land Steiermark zwei Zielsetzungen:

Die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik sollen neu geordnet und auf ihrer Basis ein **Stufenmodell** ausgebaut werden, das von einem niederschweligen Einstiegsmodul bis zum begleiteten Job-Einstieg ein **lückenloses Heranführen an den ersten Arbeitsmarkt** ermöglicht. Besonderes Augenmerk wird auf die Gestaltung **barrierefreier Übergänge** zwischen den Modulen des Stufenmodells gelegt.

Zugleich gilt es, **Langzeitbeschäftigungslosigkeit** möglichst **nicht entstehen** zu lassen. Die **Dauer**

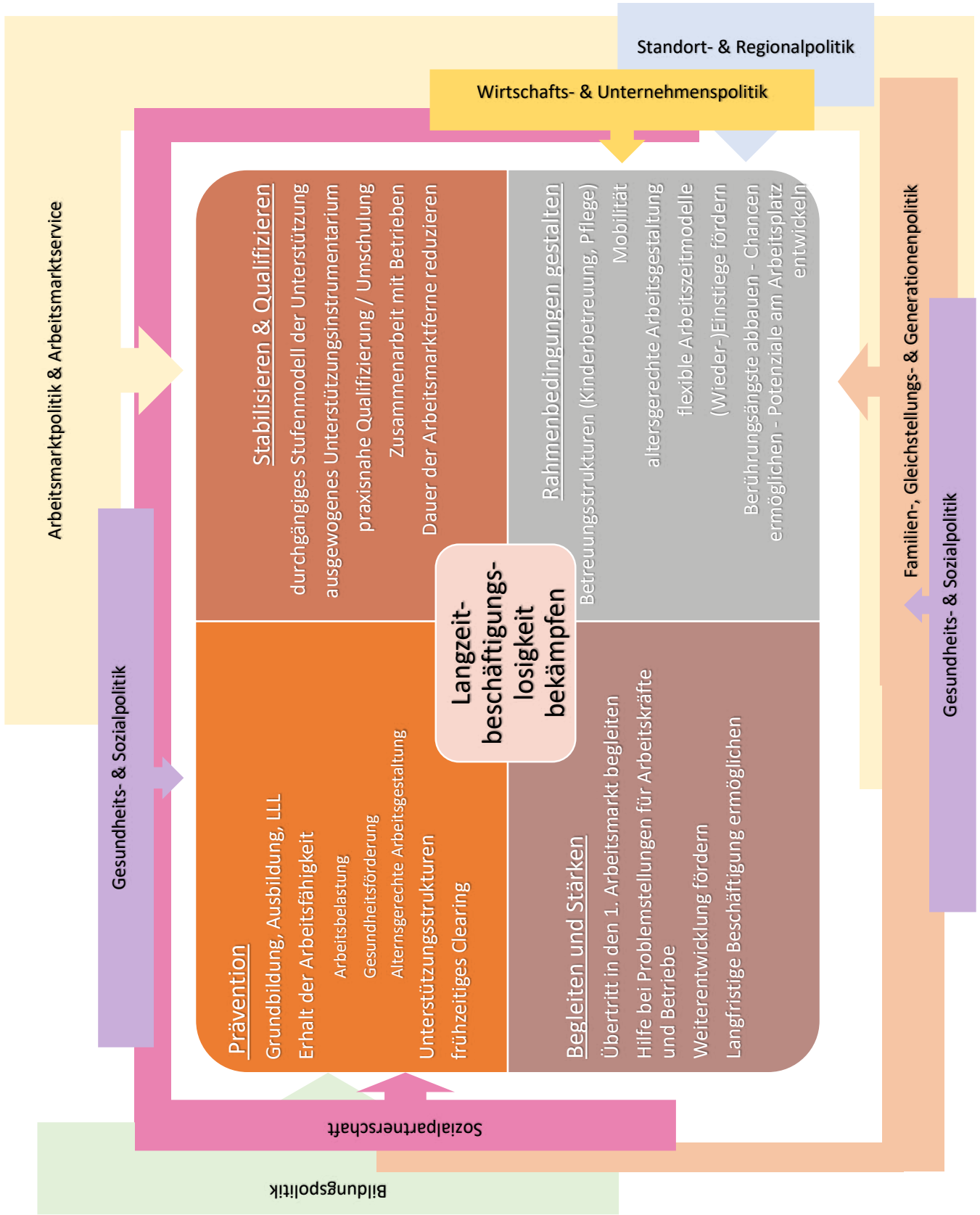
der Erwerbsferne spielt eine maßgebliche Rolle für einen erfolgreichen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. **Je länger** eine Person arbeitslos ist, **desto größer** sind die **Herausforderungen in der Vermittlung**. Daher werden die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik auch hinsichtlich des **Zeitpunkts** ihrer **Wirksamkeit** geordnet, damit die **optimale Intervention individuell** zum **frühestmöglichen Zeitpunkt** gesetzt werden kann.

Das bedeutet folgende Schwerpunkte für die **Umsetzung**:

1. Frühzeitiges Clearing intensivieren.
2. Stufenmodell lückenlos ausbauen.
3. Stabilisieren und für den Arbeitsmarkt vorbereiten.
4. Beschäftigungsfähigkeit steigern.
5. Zusammenarbeit mit Unternehmen ausbauen.
6. Einstieg in den Arbeitsmarkt begleiten.
7. Langfristige Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen.

A - Einflussfelder und Schnittstellen zum Strategischen Ziel 2

Die **Teilhabechancen am Arbeitsmarkt für benachteiligte Zielgruppen** werden von vielen Handlungs- und Politikfeldern beeinflusst. Dabei spielt die **Prävention von Langzeitbeschäftigungslosigkeit**, insbesondere der erlangte Bildungsabschluss, der Zugang zu lebenslangem Lernen und der Erhalt der Arbeitsfähigkeit, eine große Rolle. Es ist wichtig, die **Schnittstellen** zu jenen Rahmenbedingungen ins Bewusstsein zu rufen, die einen **Wiedereinstieg** in den Arbeitsmarkt positiv beeinflussen können:



B - Umsetzung des Strategischen Ziel 2

Folgende Schwerpunkte werden zur Operationalisierung dieses strategischen Ziels gesetzt:

ZIEL 2.1 FRÜHZEITIGES CLEARING INTENSIVIEREN.

Ziel ist es, mit arbeitslosen Personen so früh wie möglich ein umfassendes Clearing durchzuführen, um etwaige Vermittlungshemmnisse identifizieren und rechtzeitig mit der passenden Intervention bearbeiten zu können, bevor Langzeitbeschäftigungslosigkeit entsteht.

- Differenzierte Erstberatung verankern.
- Risiken und Problemlagen abklären.
- Passgenaue Interventionen planen.
- Zeitlichen Zugang zum Maßnahmenrepertoire flexibilisieren.

Maßnahmen zielen darauf ab, **Risiken**, die einem Arbeitsmarkteinstieg im Weg stehen könnten, **frühzeitig zu erkennen** und vor einer möglichen **Verfestigung** reagieren zu können. **Angebote zur Bewältigung** komplexer Herausforderungen können **bedarfsgerecht und zeitnah** eingeplant werden.

ZIEL 2.2 STUFENMODELL LÜCKENLOS AUSBAUEN.

Ziel ist es, auf Basis des bestehenden Maßnahmenangebots ein durchgängiges System an arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsinstrumenten auszubauen, das Menschen mit Vermittlungseinschränkungen entsprechend ihrer individuellen Bedarfe so lange wie nötig unterstützt und so rasch wie möglich wieder in Beschäftigung bringt.

- Bestehende Angebote screenen und systematisieren (Zeitpunkt der Wirksamkeit, Niederschwelligkeit).
- Stufenmodell durchgängig gestalten.
- Lücken in der Angebotslandschaft schließen.
- Durchlässigkeit zwischen den Stufen verstärken.
- Übergänge sichern und begleiten.

Maßnahmen beinhalten ein laufendes **Screening** der verfügbaren **Unterstützungsangebote** auf ihre Vollständigkeit, Wirksamkeit, Durchlässigkeit und Effizienz. **Angebotslücken** werden identifiziert und **geschlossen**. Angebote können zeitlich **flexibel** und **bedarfsorientiert** eingesetzt werden.

ZIEL 2.3 STABILISIEREN UND FÜR DEN ARBEITSMARKT VORBEREITEN.

Ziel ist es, Menschen mit geringer Beschäftigungsfähigkeit schrittweise an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Die oftmals in Kombination vorliegenden Belastungen mit Merkmalen wie physischen und psychischen Beeinträchtigungen, fehlendem Berufsabschluss, Alter, einer längerfristigen Abwesenheit vom Arbeitsmarkt, mangelnder Arbeitserfahrung, fehlender Tagesstruktur u. a. tragen dazu bei, dass weder eine Vermittlungsperspektive für den Arbeitsmarkt noch die Anschlussfähigkeit an reguläre Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gegeben sind.

- Angebote der Niederschwelligen Beschäftigung weiterentwickeln.
- (Multi-)Problemlagen bearbeiten.
- Beschäftigungsfähigkeit steigern.
- Schrittweises Heranführen an den Arbeitsmarkt ermöglichen.
- Anschlussfähigkeit herstellen.

Maßnahmen bewegen sich im Rahmen des **zweiten Arbeitsmarkts** und umfassen eine **Diversifizierung** der Angebote der **Sozialökonomischen Betriebe, Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte** sowie **gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung**. **Einstiege** in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen können auch **unter niederschweligen Anforderungen** (wie zum Beispiel herabgesetzte Wochenarbeitszeit) und **flexiblen Rahmenbedingungen** erfolgen und gehen auf die **individuellen Potenziale und Bedarfe** von Betroffenen ein. Die **Belastbarkeit** und das **Durchhaltevermögen** der Arbeitskräfte werden gestärkt, **Kompetenzen** gefestigt und erweitert sowie die **Weiterbildungsfähigkeit** gefördert. Bei der Bewältigung von persönlichen Problemen, Unsicherheiten und Krisen im Vorfeld der Arbeitsmarktintegration stärken **sozialpädagogische Unterstützungsangebote**.

ZIEL 2.4 ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERNEHMEN AUSBAUEN.

Ziel ist es, die steirischen Unternehmen verstärkt als Partner für die Arbeitsmarktintegration von Personen mit Vermittlungshemmnissen zu gewinnen. Die steigende Nachfrage nach Arbeitskräften erhöht die Chancen für belastete Personen, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

- Unternehmen informieren und sensibilisieren.
- Betriebe als Partner der Beschäftigungsprojekte gewinnen.
- Betriebspraktika ausbauen.
- Maßnahmen passgenau anbieten.

Maßnahmen beinhalten die **Information von Unternehmen** über Chancen, Potenziale und **Unterstützungsmöglichkeiten bei der Beschäftigung von Langzeitbeschäftigungslosen und Personen mit Vermittlungseinschränkungen**. **Unsicherheiten** können bearbeitet und ausgeräumt werden. **Bedarfsorientierte Qualifizierungen** werden in Abstimmung mit Partner-Betrieben **praxisnah** und in Orientierung am **Arbeitsalltag** konzipiert.

ZIEL 2.5 EINSTIEG IN DEN ARBEITSMARKT BEGLEITEN.

Ziel ist es, beim Übertritt in den ersten Arbeitsmarkt sowohl für Arbeitskräfte als auch Betriebe **Hilfestellung** im Fall von Unklarheiten, Krisen oder Konflikten anzubieten.

- Beratung für Betriebe anbieten.
- Angebot der sozialpädagogischen Begleitung aufrechterhalten.
- Übergangsphase gestalten.

Maßnahmen reichen von der **Onboarding-Beratung** für Unternehmen über die Möglichkeit für Arbeitskräfte, die **sozialpädagogische Begleitung** aus den Vorstufen auch noch für einen begrenzten Zeitraum im neuen Job in Anspruch nehmen zu können, bis hin zu der Option, den **Übertritt** vom zweiten in den ersten Arbeitsmarkt in Form der **gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung** begleitet zu gestalten.

ZIEL 2.6 LANGFRISTIGE BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICH- KEITEN SCHAFFEN.

Ziel ist es, auch jene Menschen in Beschäftigung zu halten, die nach einem Transit-Dienstverhältnis (noch) keine Chance auf einen dauerhaften Arbeitsplatz am 1. Arbeitsmarkt haben. Bislang ist die Dauer der geförderten Beschäftigung für Langzeitbeschäftigungslose eingeschränkt, um möglichst viele Personen in Beschäftigungsprojekten fördern zu können. Der Großteil der unterstützten Menschen war unter sechs Monaten in einem Transit-Dienstverhältnis beschäftigt. Die Förderrichtlinien des AMS erlauben eine Dauer der Dienstverhältnisse von bis zu einem Jahr, in ganz bestimmten Ausnahmefällen sogar bis zu zwei Jahre. Für Teilhabechancen von Personen, die beispielsweise mit dauerhaften gesundheitlichen Schwierigkeiten oder Mehrfachbelastungen kämpfen, kann dieser Zeitraum jedoch zu kurz sein und führt zu keiner nachhaltigen Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt.

- Strategien für einen längeren Förderzeitraum erarbeiten.
- Innovative Modelle pilotieren.
- Gemeinwohlorientierung stärken.

Es werden **Strategien erarbeitet**, um besonders benachteiligte Personen unter den Langzeitbeschäftigungslosen über den bestehenden **zeitlichen Rahmen** (siehe oben) hinaus fördern zu können. Maßnahmenangebote bieten für den benötigten Zeitraum **Beschäftigungsverhältnisse**, die für die Arbeitskräfte **individuell möglich** und **bewältigbar** sind. Die Tätigkeiten ermöglichen eine **strukturierte soziale Teilhabe** und Sicherung der **Existenzgrundlage**. Sie umfassen Aufgabenfelder, die einen **gesellschaftlichen Mehrwert** im Rahmen der **Gemeinnützigkeit** generieren und fördern – im Rahmen der individuellen Möglichkeiten – die Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

PERSPEKTIVEN



MMag.^a Barbara Eibinger-Miedl, Landesrätin

© Teresa Rothwangl



Der steirische Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren dynamisch entwickelt, insbesondere die Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften ist in nahezu allen Branchen eklatant gestiegen. Dies liegt einerseits an der demografischen

Entwicklung, die nun deutlich spürbar ist, aber andererseits auch am Wandel der Arbeitswelt, in der beispielsweise flexible Arbeitszeiten an Bedeutung gewinnen.

Daher galt es, eine neue Arbeitsmarkt-Strategie für unser Bundesland zu erarbeiten, die diesen Entwicklungen Rechnung trägt. Ich freue mich, dass dies in ressortübergreifender Zusammenarbeit und gemeinsam mit den Sozialpartnern sowie dem AMS gelungen ist.

Gemeinsam wollen wir das Potenzial der in der Steiermark lebenden Menschen, etwa durch Aus- und Weiterbildung, weiter heben, aber auch die Akquise ausländischer Fachkräfte verstärken. Die vorliegende Strategie gibt dafür einen guten Rahmen vor.



Josef Pesslerl, Präsident Arbeiterkammer Steiermark

© Temel, AK Stmk



Die Arbeitswelt ist im Umbruch, vor allem durch die zunehmende Digitalisierung. Viele Berufsfelder verlangen nach immer neuen Fähigkeiten – und diese Entwicklung wird sich künftig noch beschleunigen. Tiefgreifend

sind freilich auch die demographischen Veränderungen, die sich auf den Arbeitsmarkt auswirken.

Geburtenstarke Jahrgänge gehen in Pension, die Zahl der Menschen im aktiven Erwerbsalter sinkt. Die Folge ist ein Arbeitsmarkt, auf dem immer weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer mehr offenen Stellen gegenüberstehen, eine Situation, wie sie am Lehrstellenmarkt bereits Realität ist. Beschäftigte können es sich bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes leisten, wählerisch zu sein. Unternehmen müssen folglich in Zukunft vermehrt danach trachten, als Arbeitgeber attraktiv zu sein – etwa durch familienfreundliche Arbeitszeiten.



Ing. Josef Herk, Präsident Wirtschaftskammer Steiermark

© Oliver Wolf



„Der steirische Arbeitsmarkt befindet sich aktuell in einer Zeit des Wandels. Die nächsten Jahre werden uns insgesamt als Gesellschaft – vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, der Automatisierung/Digitalisierung und

neuen Berufswelten – vor große Herausforderungen stellen. Gleichzeitig gilt es den Problemlagen im Energiebereich sowie der Inflation entschieden entgegenzutreten.

Aus Sicht der Wirtschaft wird insbesondere dem Arbeits- und Fachkräftemangel durch geeignete arbeits-, bildungs- und sozialpolitische Maßnahmen

begegnen zu sein. Erfreulich ist daher, dass mit der vorliegenden „Arbeitsmarktstrategie Steiermark 2030“ ein Schulterschluss des Landes Steiermark, der Sozialpartner und des AMS gelungen ist, um die anstehenden Themen am Arbeitsmarkt systematisch zu bearbeiten.

Mit den zwei strategischen Zielen „Teilhabechancen am Arbeitsmarkt erhöhen“ und „Fachkräfte für die Zukunft sichern“ sollte es uns in den nächsten Jahren gemeinsam gelingen, einerseits den Menschen in der Steiermark Zugang zu einem sinnstiftenden und erfüllenden Arbeitsleben zu ermöglichen und andererseits die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts abzusichern bzw. mit Blick in die Zukunft weiterzuentwickeln.“



Horst Schachner, Vorsitzender Österreichischer Gewerkschaftsbund Steiermark (ÖGB)

© Verena Fürst, AK Stmk



„In krisenhaften Zeiten ist es oft notwendig, kurzfristig auf den Arbeitsmarkt einzuwirken, wie es zum Beispiel durch die Corona-Kurzarbeit geschehen ist. Wir in der Steiermark aber verlieren dabei längerfristi-

ge Entwicklungen keines Falls aus dem Blick, sondern haben im Zusammenwirken der Sozialpartner mit den Landesrätinnen und dem Arbeitsmarktservice eine arbeitsmarktpolitische Strategie 2030 entwickelt. Indem wir die Interessen der Arbeitnehmer*innen und der Arbeitgeber*innen in unsere Strategie einfließen lassen, wollen wir für die Steiermark ein ausgezeichnetes Ergebnis erzielen.“



Dipl.-Ing. Stefan Stolzka,
Präsident Industriellenvereinigung Steiermark

© Marija Kanizaj



„Ein umfassend gut funktionierender Arbeitsmarkt unterstützt eine Region nicht nur dabei, ihre Potenziale der wirtschaftlichen Entwicklung zu nutzen, er ermöglicht sie überhaupt. Die Steiermark hat die allerbesten Voraussetzungen. Unsere Industrie wirkt als Impuls- und Arbeitgeberin für zehntausende Steirerinnen und Steirer. Unter-

nehmen, ihre Mitarbeiter*innen und die gemeinsam entwickelten Technologien haben und werden wesentlich beitragen, die großen Herausforderungen unserer Zeit erfolgreich zu meistern. Gleichzeitig bietet eine optimal abgestimmte regionale Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Industriepolitik Menschen die Möglichkeit zu Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung. Die vorliegende arbeitsmarktpolitische Strategie betrachte ich daher als Anlauf, mit vereinten Kräften an der Sicherung von Wohlstand und Wachstum in der Steiermark zu arbeiten.“



Mag. Karl-Heinz Snobe,
Landesgeschäftsführer AMS Steiermark

© Kathrin Posch



„Das Jahr 2022 zeigte, dass Krisenbewältigung und Arbeitskräftemangel nebeneinander ablaufen können. In diesem Jahr wurde die „Corona Joboffensive“, eine große Qualifizierungsinitiative, das Programm „Sprungbrett“ – die Vermittlung von 5000 langzeitbeschäftigungslosen

Menschen – erfolgreich umgesetzt und 80.000 offene Jobs besetzt. Der Krieg in der Ukraine und dessen weitreichende ökonomische Folgen dämpft zwar das Wirtschaftswachstum, die enormen Herausforderungen am Arbeitsmarkt werden sich in den kommenden Jahren aber eher verschärfen. Um in der Arbeitsmarktpolitik erfolgreich zu sein, braucht es die enge Abstimmung der Sozialpartner und des AMS mit den politischen Akteuren eines Bundeslandes sowie das Bekenntnis zur Innovation.“



IMPRESSUM UND HERAUSGEBERSCHAFT:

Amt der Steiermärkischen Landesregierung
Abteilung 11 Soziales, Arbeit und Integration
Fachabteilung Soziales und Arbeit
Hofgasse 12, 8010 Graz
T +43 (0)316 877-5458
abteilung11@stmk.gv.at
www.soziales.steiermark.at

Layout: Referat Kommunikation, Martin Janderka

Graz, Jänner 2023



