

POTENZIALE UND FACHKRÄFTEBEDARF IN ÖSTERREICH

EIN SYSTEMISCHES LAGEBILD

Wien, September 2022

Hintergrund zum Projekt und strategische Zielsetzung

Jährlich wird eine österreichweite Befragung von mehr als 4.200 Betrieben („FachkräfteRadar“) im Auftrag der WKO durchgeführt (zuletzt im Mai/Juni 2021). Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass österreichische Unternehmen weiterhin stark vom Fachkräftemangel betroffen sind. Die Zahlen weisen sogar auf ein neues „Allzeithoch“ hin. Auf Basis der Befragung wird hochgerechnet auf Österreich von einem Bedarf von ca. 220.000 Personen ausgegangen.[1]

Wichtig im Kontext des Fachkräftemangels ist es, sowohl die Neuzuwanderung von Arbeitskräften zu berücksichtigen, als auch das bereits vorhandene Potenzial von in Österreich ansässigen Arbeitskräften ohne österreichische Staatsbürgerschaft oder gleichgestellte EU-Staatsbürgerschaft bestmöglich auszuschöpfen und damit dem Fachkräftemangel in österreichischen Betrieben gegenzusteuern. Die Beteiligung dieser Fachkräfte am österreichischen Arbeitsmarkt weist aber einige Hürden auf, die ihren Ursprung vor allem in strukturellen und individuellen Barrieren finden.[2]

In diesem Zusammenhang stellen sich folgende Fragen, die von FASresearch im Rahmen des Projekts „Fachkräftemangel in Österreich - Situation Room zur Lagebildanalyse“ im Auftrag des Österreichischen Integrationsfonds bearbeitet wurden:

- Wie kann durch verbesserte Rahmenbedingungen das vorhandene Arbeitskräftepotenzial der Fachkräfte für die immer größer werdende Anzahl der Mangelberufe genutzt werden?
- Wie können Fachkräfte für diese Mangelberufe motiviert werden?
- Welche systemischen Hebel müssen hier bedient werden?

[1] https://www.wko.at/service/unternehmensfuehrung-finanzen-foerderung/ibw-summary_Fachkraeftebedarf_mangel-in-Oesterreich-2021.pdf

[2] <https://www.wko.at/site/WirtschaftspolitischeBlaetter/regionaler-fachkraefte-bedarf-migration-faustmann.pdf>

Ein gemeinsames Lagebild

Im modernen Krisenmanagement wird der Erstellung eines Lagebildes höchste Priorität eingeräumt. Damit soll eine gemeinsame und vor allem belastbare Entscheidungsgrundlage geschaffen werden, um die jeweils notwendigen Schritte einzuleiten.

Dafür wurden zwei Perspektiven umgesetzt, einerseits der Fokus auf die gelingende Nutzung vorhandener Potenziale in Österreich und andererseits der Fokus auf eine gezielte Deckung des Fachkräftebedarfs und deren Anwerbung aus dem Ausland.



Um ein solches Lagebild zum gelingenden Abgleich zwischen den vielfältigen Potenzialen und dem Fachkräftebedarf am Arbeitsmarkt zu erstellen, kamen Vertreter/innen aus den Interessensvertretungen, der Wirtschaft und der Zivilgesellschaft zusammen, um ihre Perspektive auf die derzeitige Situation zu diskutieren und zu konsolidieren. Komplementiert wurde dieses gemeinsame Lagebild durch fünf Tiefengespräche mit Expert/innen, die ihr Wissen und ihre Erfahrungen aus langjähriger Arbeit einbrachten.

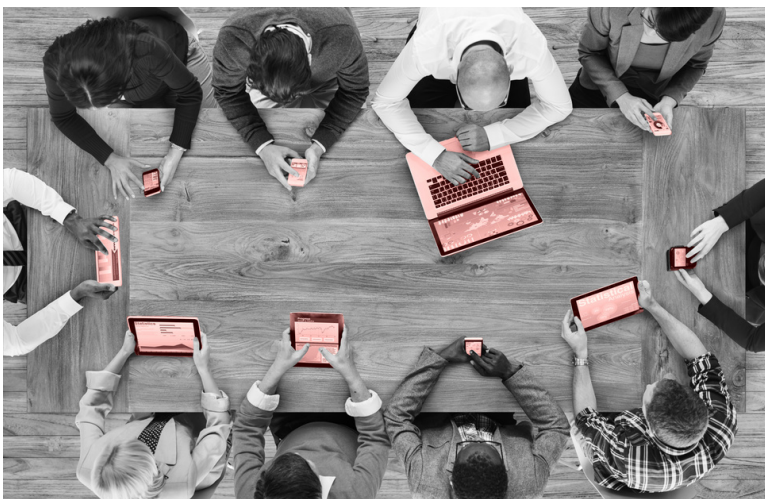
Diese unterschiedlichen Betrachtungswinkel sind für ein umfassendes Lagebild gewünscht, wenn nicht sogar gefordert. Denn die Herausforderungen und Aufgaben in der erfolgreichen Umsetzung von Strategien gegen den Fachkräftemangel sind zu komplex, um unilateral – von Unternehmen, der Politik und einem sonstigen Einzelplayer – gelöst zu werden.

Im Gegenteil: Die Bereitschaft zu kollaborativer Zusammenarbeit, bei allen Unterschieden in den einzelnen Interessenslagen, muss die Basis für die Bewältigung der gegenwärtigen Herausforderungen sein.

Mit dem Format des „Situation Rooms“ gelang es, die Sichtweise der Teilnehmer/innen wissenschaftlich gestützt zu erfassen. Ergänzt durch die Tiefengespräche mit den Expert/innen wurde daraus ein valides Lagebild zum gelingenden Abgleich von Potenzialen und Fachkräftebedarf abgeleitet und gleichzeitig auch mögliche Handlungsoptionen aufgezeigt.

FASresearch Situation Room

Der FASresearch Situation Room ist ein digital begleiteter Prozess für kollaborative Strategieentwicklung, mit der Analyse kritischer Erfolgsfaktoren zur Zielerreichung, der Priorisierung der eigenen Handlungsoptionen, sowie der Entwicklung einer taktischen Roadmap zur Zielerreichung.



SituationR

Wissenschaftlicher Hintergrund: Der FASresearch Situation Room (SituationR®) kombiniert auf einzigartige Weise moderne Netzwerkanalyse mit wissenschaftlichen Modellen des Multi-Criteria Decision Making (T.L. Saaty) und der Systems Dynamics (F. Vester).

Einblicke in den interaktiven und software-basierten Situation Room Prozess

Mit Hilfe des FASresearch SituationR® Tools haben die Teilnehmer/innen die Erfolgsfaktoren in ein systemisches Bild übersetzt und ihre gegenseitige Beeinflussung und Hebelwirkung aufeinander analysiert.

Dafür bewerten die Teilnehmer/innen, welchen Impact die Veränderung eines Erfolgsfaktors auf die anderen Erfolgsfaktoren hat, also wo etwa Vorhaben zur Stärkung eines Erfolgsfaktors besonders viele positive Veränderungen auch in den anderen Faktoren anstoßen.



9 Erfolgsfaktoren für einen gelingenden Abgleich zwischen Potenzialen und Fachkräftebedarf

Im Rahmen des Situation Rooms setzten sich die Teilnehmer/innen mit den folgenden Fragen auseinander:

- Was sind für Sie die entscheidenden Erfolgsfaktoren, um die vielfältigen Potenziale von Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft oder gleichgestellte EU-Staatsbürgerschaften mit dem Fachkräftebedarf noch besser zusammenzubringen?
- Welche Ideen & Maßnahmen könnten wir umsetzen?

Die Ideen und Vorschläge der Teilnehmer/innen wurden dann in 9 Erfolgsfaktoren konsolidiert.

Erfolgsfaktoren ⑨

1 Zukunftskultur	2 Legistische Rahmenbedingungen	3 Qualifizierung & Kompetenzfeststellung
4 Koordination & Vernetzung	5 Internationale Orientierung	6 KMU-Fokus
7 Attraktives Rundumangebot	8 Vorhandenes Fachkräftepotenzial	9 Verfahrensprozesse

FASresearch, eigene Darstellung

Eine detaillierte Beschreibung der Faktoren

1

Zukunftskultur: Ein gelingendes Miteinander braucht neben guten Regeln auch eine Kultur der Offenheit und Wertschätzung und die Arbeit an einer gemeinsamen Zukunft.

2

Legistische Rahmenbedingungen: Robuste rechtliche Rahmenbedingungen orientieren sich an der gelebten Praxis, sichern die hohen Standards und Anforderungen, aber lassen genug Raum für die pragmatische und lebensnahe Umsetzung.

3

Qualifizierung & Kompetenzfeststellung: Über klug ausgestaltete Angebote von regionaler bis internationaler Ebene kann Qualifizierung und Kompetenzfeststellung dort stattfinden, wo die Menschen sind.

4

Koordination & Vernetzung: Eine Kultur der Zusammenarbeit und Vernetzung, verbunden mit Konflikt- und Konsensfähigkeit ist entscheidend, um die Kräfte strategisch zu bündeln.

5

Internationale Orientierung: Die Orientierung an internationalen Modellen und Best Practice-Beispielen zeigen neue Wege auf, welche Ansätze sich bereits bewährt haben und wie Veränderung gelingen kann.

6

KMU-Fokus: Maßgeschneiderte Informationsangebote, Unterstützung bei komplexen Verfahren und Vorbilder holen kleine und mittlere Unternehmen ab und machen Mut zur Umsetzung.

7

Attraktives Rundumangebot: Mit innovativen Arbeitsmodellen und attraktiven Rundumangeboten auch für Familienmitglieder wird Fachkräften eine ganzheitliche Infrastruktur bereitgestellt.

8

Vorhandenes Fachkräftepotenzial: Durch zielgruppenspezifische Bildungsstrategien und Potenzialanalysen werden die vielfältigen Fähigkeiten von Menschen, die bereits in Österreich leben, aktiviert und ausgeschöpft.

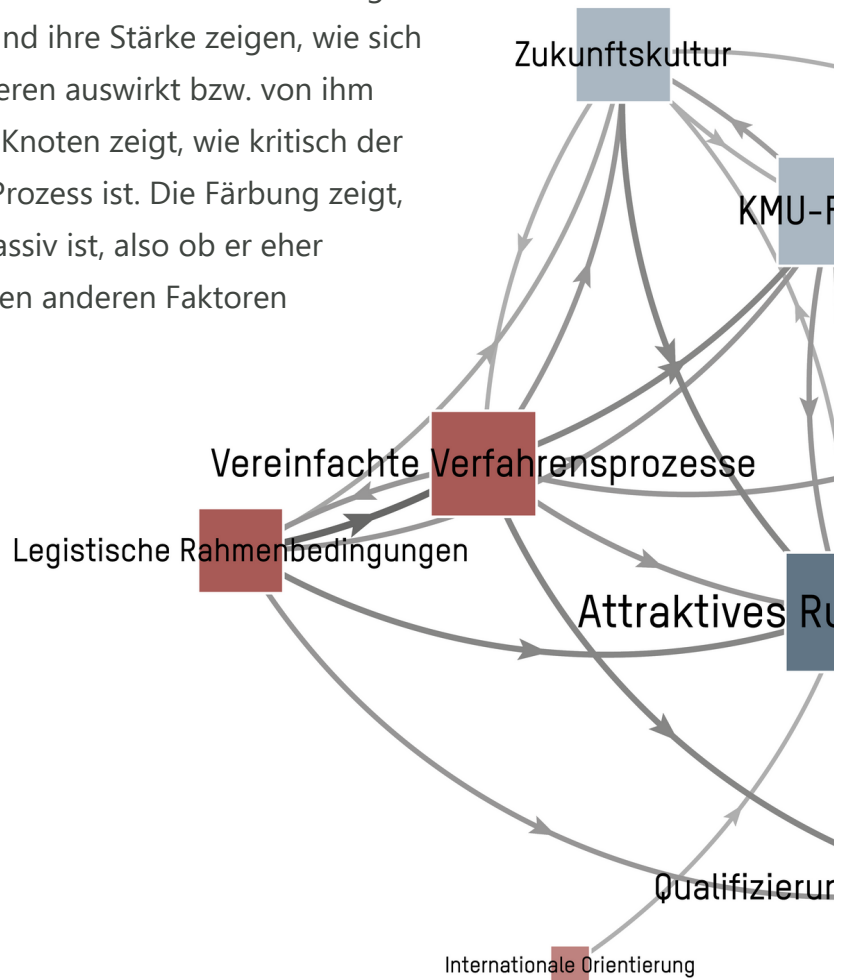
9

Verfahrensprozesse: Eine Vereinfachung und Digitalisierung der hochkomplexen Verfahrensprozesse ermöglichen Fachkräften einen schnelleren Abschluss und den Wechsel in einen qualifizierten Beruf.

Das Netzwerk der Erfolgsfaktoren

Die Netzwerk-Darstellung veranschaulicht die Verflechtung der Erfolgsfaktoren. Die Pfeile und ihre Stärke zeigen, wie sich jeder Erfolgsfaktor auf den anderen auswirkt bzw. von ihm beeinflusst wird. Die Größe der Knoten zeigt, wie kritisch der jeweilige Erfolgsfaktor für den Prozess ist. Die Färbung zeigt, ob ein Faktor eher aktiv oder passiv ist, also ob er eher Einfluss ausübt (rot) oder von den anderen Faktoren beeinflusst wird (blau).

“
Dem Erfolgsfaktor „Vereinfachte Verfahrensprozesse“ wird eine ganz besonders aktive Rolle zugeschrieben, wenn es um das Gelingen der Nutzung der Potenziale für den Fachkräftebedarf geht.”

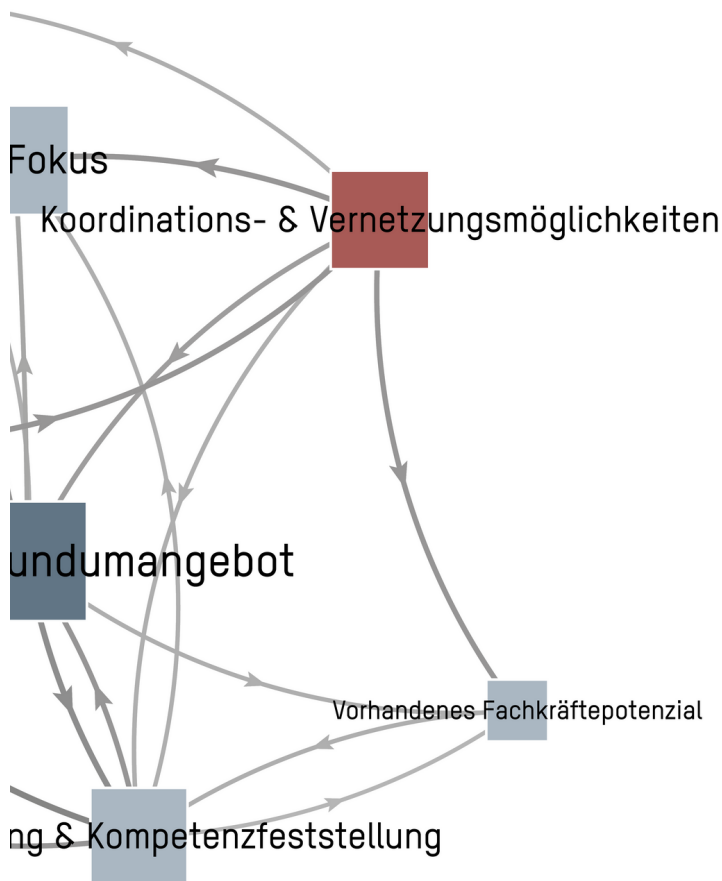


Aktive Erfolgsfaktoren



Ein hoher aktiver Wert zeigt an, dass die Aktivierung oder Stärkung dieses Erfolgsfaktors starke Auswirkungen auf andere Erfolgsfaktoren im System hat.

Mit einem Durchschnitt von 4,3 wird den Erfolgsfaktoren eine recht hohe aktive Wirkung zugeschrieben, sie werden also als ein eng miteinander vernetztes System betrachtet.



“ Die “Koordinations- & Vernetzungsmöglichkeiten” werden als strategisch besonders wichtiger Erfolgsfaktor gesehen, der sowohl die anderen Erfolgsfaktoren aktiviert als auch selbst beeinflusst wird. ”

Illung

Passive Erfolgsfaktoren

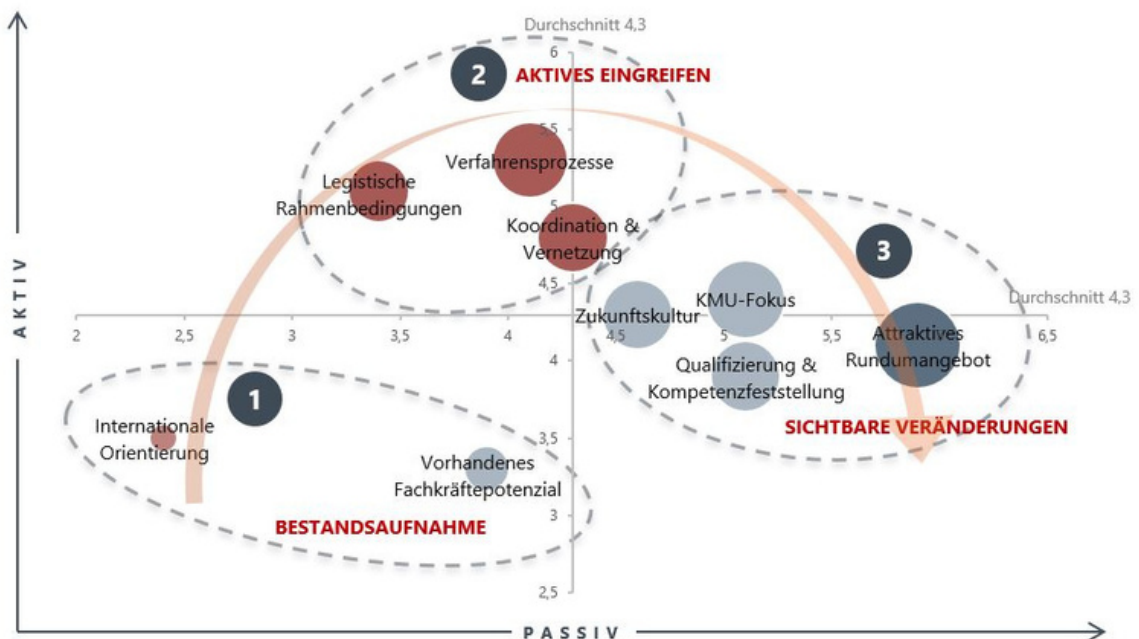


Ein hoher passiver Wert zeigt, dass dieser Erfolgsfaktor stark durch Veränderungen in den anderen Erfolgsfaktoren beeinflusst wird. In diesen Erfolgsfaktoren werden erfolgreiche Veränderungen im System besonders gut sichtbar.

Die Map der Erfolgsfaktoren

In der Erfolgsfaktoren Map werden die Ergebnisse der Bewertung der aktiven und der passiven systemischen Wirksamkeit der Erfolgsfaktoren für das Zusammenbringen von Potenzialen und Fachkräftebedarf grafisch dargestellt. Die vertikale Durchschnittslinie zeigt die aktive Wirksamkeit, die horizontale Durchschnittslinie die passive Wirksamkeit.

Der Pfeil zeigt die Reise durch die Faktoren an, beginnend mit den guten Rahmenbedingungen, zu den aktiven Faktoren im Bereich des aktiven Eingreifens und schließlich zu den überwiegend passiven Outcomefaktoren, wo Veränderungen sichtbar werden.



Systemischer Storybogen

Der Storybogen spannt sich wie folgt auf: Damit die Potenziale für den Fachkräftebedarf gut genutzt werden können, müssen gute Rahmenbedingungen gegeben sein, d.h. (1) internationale Orientierung, und (2) die gute Nutzung des vorhandenen Fachkräftepotenzials. Diese Rahmenbedingungen bewirken Veränderungen bei den Erfolgsfaktoren der kritischen Phase, nämlich (3) legistische Rahmenbedingungen, (4) Vereinfachung der Verfahrensprozesse und (5) Koordination und Vernetzung. Diese stehen in Wechselwirkung mit sehr vielen anderen Erfolgsfaktoren, hier wird das Gelingen des Abgleichs zwischen Potenzialen und Fachkräftebedarf entschieden. Dies kann systemisch dann an den folgenden Ergebnisindikatoren (6) Zukunftskultur, (7) KMU-Fokus, (8) Qualifizierung und Kompetenzfeststellung und (9) attraktives Rundumangebot abgelesen werden. Dieser Prozess ist zyklisch zu sehen, die Ergebnisindikatoren bedingen und beeinflussen wiederum die Rahmenbedingungen.

Erfolgsfaktoren für gute Rahmenbedingungen

Die Erfolgsfaktoren, denen eine vergleichsweise geringere aktive sowie passive systemische Wirksamkeit zugeschrieben wird, finden sich in diesem Bereich. Sie sind entscheidende Voraussetzungen für das erfolgreiche Zusammenwirken des Systems, agieren aber vergleichsweise weniger stark als Hebel zur Beeinflussung der anderen Faktoren sowie als Indikator für Veränderungen im System.

Zu diesem Bereich gehören die Erfolgsfaktoren Internationale Orientierung sowie eine aktivere und bessere Nutzung des vorhandenen Fachkräftepotenzials – ohne die Fähigkeiten zum offenen Lernen von Anderen sowie zum aktiven und kreativen Ausschöpfen des bereits vorhandenen Fachkräftepotenzials sehen die Teilnehmer/innen wenig Erfolgchancen im System.

Erfolgsfaktoren für aktives Eingreifen

Dieser Bereich umfasst die Make-or-Break Erfolgsfaktoren mit besonders hoher aktiver und auch passiver Wirkung.

Dieser Bereich umfasst die Erfolgsfaktoren rund um die strukturelle Ausgestaltung und Umsetzung, hier findet aktives Eingreifen statt. Er umfasst die Erfolgsfaktoren der legislativen Rahmenbedingungen, der vereinfachten Verfahrensprozesse und der stärkeren Koordination & Vernetzung der Aktivitäten.

Diese Erfolgsfaktoren haben einen besonders hohe aktive Hebelwirkung auf die anderen Faktoren, durch Vorhaben in diesen Bereichen lassen sich große Veränderungen im gesamten System anstoßen.

Erfolgsfaktoren für sichtbare Veränderungen

Mit einem vergleichsweise hohen Passivwert gehören die Erfolgsfaktoren dieses Bereichs zu jenen, die durch Veränderungen im Gesamtsystem besonders beeinflussbar sind.

Diese Erfolgsfaktoren umfassen vor allem die praktische Umsetzung, etwa den KMU-Fokus, die Qualifizierung & Kompetenzfeststellung im In- und Ausland und die Entwicklung eines attraktiven Rundumangebots. Sie zeigen sich als Ergebnisse systemischer Veränderungen.

Ein wichtiger Faktor ist hier auch die Etablierung einer Zukunftskultur in der Bevölkerung, sie wird als aktiver Hebel und als Ertrag nach wirksamen Veränderungen in den anderen Faktoren gesehen.

Hebel und Lösungsansätze

Nachhaltige Veränderungen in den systemischen Erfolgsfaktoren anstoßen

Wie lässt sich dieses systemische Bild nun in konkretes Tun übersetzen?

Dafür wurden die fünf strategisch wirksamsten Erfolgsfaktoren für einen gelingenden Abgleich zwischen den vielfältigen Potenzialen und dem Fachkräftebedarf aus den Bereichen des „Aktiven Eingreifens“ und den „Sichtbaren Veränderungen“ in der Erfolgsfaktoren Map identifiziert. Für sie wurden im Rahmen des Situation Rooms und in den begleitenden Tiefengesprächen mit den Expert/innen aus der Praxis Hebel und Lösungsansätze für nachhaltige Veränderung entwickelt.

- I. Vereinfachte Verfahrensprozesse**
Digitalisierung, Schnittstellen und einen gemeinsamen Willen, die Spielräume zu nützen.
- II. Gesetzliche Rahmenbedingungen und gelebte Praxis**
Die gesetzlichen Rahmenbedingungen adaptieren, gelebte Praxis nachvollziehen.
- III. Zusammenarbeit und Vernetzung der Stakeholder**
Kordinierung & strategische Bündelung bestehender Ansätze, Kooperationsqualität & Vernetzung der Stakeholder.
- IV. Vorrang für kleine und mittlere Unternehmen**
Informationsangebote, Hilfestellungen bei komplexen Verfahren und Mutmachen für kleine und mittlere Unternehmen.
- V. Qualifikation, Anrechnung und Kompetenzfeststellung neu denken**
Rollenwechsel hin zu einem aktiven Aufspüren von Potenzialen.

I. Vereinfachte Verfahrensprozesse

Digitalisierung, Schnittstellen und einen gemeinsamen Willen, die Spielräume zu nützen.

Die Vereinfachung und Digitalisierung der hochkomplexen Verfahrensprozesse ermöglichen Fachkräften einen schnelleren Abschluss und den Wechsel in einen qualifizierten Beruf. Deshalb wird Änderungsbedarf in diesem Bereich bei der fehlenden Infrastruktur und personellen Ausstattung für Anerkennung, Beratung und Expertise auf regionaler und internationaler Ebene gesehen.

Die vorhandenen Strukturen und Kapazitäten werden als Insellandschaft wahrgenommen, zwar arbeiten die einzelnen Bereiche mit großer Expertise, sind aber in ihren Anforderungen und Abläufen kaum aufeinander abgestimmt und miteinander verschränkt. Das bremst das Momentum für das Thema und verlangsamt den Abschluss von Verfahren.

Was tun?

- Durch eine stärkere Digitalisierung der Verfahrensprozesse mehr Abstimmung und neue Schnittstellen zwischen den unterschiedlichen Behörden schaffen, verbunden mit der Bereitstellung von vereinfachten und mehrsprachigen Dokumenten.
- Eine grundlegende Äquivalenzliste zu Anerkennung von Ausbildungen und Berufserfahrungen im nicht-tertiären Bereich entwickeln, ergänzt durch einen individuellen Prozess zur Klärung der Details der Qualifikationsanerkennungen und Kompensationsnotwendigkeiten.
- Gute Deutschkenntnisse bleiben eine entscheidende Voraussetzung für gelingende Integration in Beruf und Privatleben, diese durch ein breites Angebot von sprachlichen Grundlagen bis hin zu speziellen Fachkursen für Berufsgruppen unterstützen.
- Grundlegend ist ein gemeinsames Verständnis dafür, wie innerhalb der bestehenden Rahmenbedingungen pragmatisch agiert, um so viel Raum wie möglich für zukunftsorientiertes Gestalten zu nutzen.

II. Gesetzliche Rahmenbedingungen und gelebte Praxis

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen adaptieren, gelebte Praxis nachvollziehen.

Gerade angesichts der vielschichtigen Herausforderungen am Arbeitsmarkt sind möglichst funktionale rechtliche Rahmenbedingungen notwendig. Ein entscheidender Erfolgsfaktor liegt also darin, wie entschlossen die Ausarbeitung neuer sowie die Modifikation bestehender rechtlicher Rahmenbedingungen auf europäischer, nationaler und auf Länder-Ebene vorangetrieben wird.

Dabei sollen die hohen Standards und Anforderungen nicht aufgeweicht werden. Vielmehr liegt der stärkste Hebel für einen besseren Abgleich zwischen Potenzialen und Fachkräftebedarf hier in einer einfacheren, pragmatischen und lebensnahen Umsetzung.

Was tun?

- Die Bereitschaft der Fachkräfte ist oft gering, langwierige Anerkennungsverfahren zu durchlaufen, statt direkt auf den Arbeitsmarkt zu wechseln. Mit einer Änderung hin zu einem verschränkten Verfahren können Nachqualifikationen auch während der Berufsausübung absolviert werden.
- Gesetzliche Rahmenbedingungen für die Angleichung der Verfahrensprozesse und für gemeinsame Datengrundlagen zwischen den Bundesländern und auf Bundesebene umsetzen.
- Fokus auf die Weiterentwicklung der rechtlichen Normen für die beiden großen Gruppen der neuen Fachkräfte aus Familiennachzug und aus dem Asylprozess legen.

III. Zusammenarbeit und Vernetzung der Stakeholder

Koordinierung & strategische Bündelung bestehender Ansätze, Kooperationsqualität & Vernetzung der Stakeholder.

Die fragmentierte Landschaft der Akteur/innen, Aktivitäten und Vorhaben wird als wichtige strukturelle Barriere gesehen, denn kein Stakeholder kann dieses komplexe und ambitionierte Vorhaben allein stemmen. Stärkere Koordinations- und Vernetzungsmöglichkeiten werden als systemisch stark aktiv wirkender Erfolgsfaktor bewertet. Die Qualität und Kultur der Zusammenarbeit und Vernetzung zwischen den Stakeholdern ist eine entscheidende Voraussetzung, um Kräfte zu bündeln und Chancen im Zusammenhang mit einem gelingenden Abgleich zwischen Potenzialen und Fachkräftebedarf zu realisieren.

Gemeinsame Konflikt- und Konsensfähigkeit und die dafür notwendigen Formate werden eine entscheidende Rolle spielen, da viele Lösungen erst im gemeinsamen Gehen entwickelt werden müssen.

Was tun?

- Peer Group-Netzwerke zwischen Arbeitgeber/innen, Verwaltung und Interessensverbänden auf regionaler Ebene etablieren, für Erfahrungsaustausch, Entwicklung von Best Practice-Beispielen und um voneinander zu lernen.
- Bereits vorhandene Ansätze zur Vernetzung der wichtigsten Stakeholder und Expert/innen bündeln und koordinieren, um gemeinsame Ziele und mögliche Schnittmengen auszuloten.
- Selbstorganisation von Fachkräften zur individuellen Mobilisierung, Wissensweitergabe und Unterstützung in den Prozessen der Qualifikationsanrechnung fördern.

IV. Vorrang für kleine und mittlere Unternehmen

Informationsangebote, Hilfestellungen bei komplexen Verfahren und Mutmachen für kleine und mittlere Unternehmen.

Während viele große Unternehmen bereits aktiv an der Fachkräfteanwerbung arbeiten, gibt es bei den kleinen und mittleren Unternehmen meist geringe Ressourcen für komplexe Verfahrensprozesse, sie brauchen externe Unterstützung, Vorbilder, Strukturen und Best Practice-Modelle.

Ein erfolgreiches Einbeziehen der kleinen und mittleren Unternehmen hängt davon ab, ob es gelingt, a.) das „Warum“ und „Wie“ gut zu erklären, b.) ausreichend Ressourcen und Unterstützungsangebote für die hochkomplexen Verfahrensprozesse zur Verfügung zu stellen und c) zu kommunizieren, dass in einer aktiven Nutzung der vielfältigen Potenziale von Fachkräften große Chancen für ein höheres Wirtschaftswachstum mit hoch qualitativen Arbeitsplätzen liegen.

Was tun?

- Standardprozesse für die Beschäftigung von Fachkräften etablieren, die in ihrer rechtlichen, bürokratischen und zeitlichen Komplexität auch für kleine Unternehmen umsetzbar sind.
- Vertrauen stärken und Machbarkeit durch eine Testimonialstrategie mit kleinen und mittleren Unternehmen aus der Region kommunizieren, je authentischer, desto besser.
- Verschränkte Eintrittsmodelle entwickeln, etwa als Übergang zwischen überbetrieblicher Ausbildung und Lehre im Betrieb, oder beim Eintritt von Fachkräften in das Unternehmen.
- Mutmachen gegen Unsicherheiten, Vorbehalte oder noch recht traditionelle Idealvorstellungen von Bewerber/innen, hier kann eine Begleitung helfen, die bei Fragen oder Problemen ansprechbar ist.

V. Qualifikation, Anrechnung und Kompetenzfeststellung neu denken

Rollenwechsel hin zu einem aktiven Aufspüren von Potenzialen.

Einen wichtigen Hebel für die Nutzung von vorhandenen Potenzialen sehen die Expert/innen in einer neu gedachten Rolle der öffentlichen Stakeholder in den Prozessen der Qualifizierung und Kompetenzfeststellung. Über proaktive Ansprache und flexible Angebote sollen Potenziale individuell ausgeschöpft werden.

Hohe Bedeutung gewinnt hier auch die strategische Frage des internationalen Arbeitsmarktes und die Fähigkeit, Fachkräfte außerhalb Österreichs anzusprechen. Eine strategische Fokussierung auf Partnerregionen, für deren Fachkräfte Österreich attraktiv sein möchte, kann hier ein wichtiger Faktor sein.

Was tun?

- Die bestehenden Kapazitäten für Anerkennung und Information auf regionaler Ebene erweitern.
- Fachkompetenzzentren in strategisch wichtigen Zielländern etablieren, um große Teile der Kompetenzanalyse sowie der Anrechnungsprozesse bereits vor Ort durchführen zu können.
- Talentpartnerschaften mit wichtigen Partnerländern aufbauen und Ausbildungskapazitäten vor Ort anbieten, von denen beide Länder profitieren.
- Gezielt nach Fachkräften in weniger hoch qualifizierten Berufsbereichen suchen, um diese beim Umstieg auf höher qualifizierte Berufe zu begleiten.
- Fachkräften flexible und individuell zugeschnittene Angebote für Kompetenzfeststellung, Spracherwerb, Anerkennung und Weiterqualifizierung machen.
- Mit potenziellen Fachkräften immer wieder in Kontakt treten, Lebenssituationen und Interessen ändern sich und daraus ergeben sich neue Chancen für Beschäftigung in Bereichen mit Fachkräftebedarf.

Vom systemischen Bild zum lebendigen Netzwerk

1. Prinzip: Raum für die (Weiter-)Entwicklung eines gemeinsamen Problemverständnisses öffnen

Noch bevor über Kompromisse und inhaltlichen Konsens gesprochen werden kann, muss das Fundament eines gemeinsamen Problemverständnisses zwischen den relevanten Stakeholdern gelegt werden – dass die Nutzung der Fachkräftepotenziale ein entscheidendes Zukunftsthema ist und sie sich als Teil einer Lösung verstehen. Denn dieses gemeinsame Problemverständnis ist entscheidend für ein robustes und lebendiges Netzwerk. Es öffnet den Stakeholdern erst den Raum, sich über die notwendigen Veränderungen auszutauschen.

2. Prinzip: Raum für gegenseitiges Lernen schaffen

Vor allem auf der regionalen Ebene und zwischen kleineren und mittleren Unternehmen gibt es noch wenig Vernetzung. Über Peer-Netzwerke können die regionalen Stakeholder aus Wirtschaft, Politik und den Arbeitnehmer/innen für das Thema aktiviert werden und Austauschmöglichkeiten finden, um Erfolge und Misserfolge abgleichen zu können und von den Erfahrungen anderer zu lernen.

3. Prinzip: Raum für Wissensmanagement und Netzwerkerweiterung anbieten

Vor allem für kleinere und mittlere Unternehmen ist ein robustes Netzwerk von Informationsangeboten und praktischen Handlungsanleitungen hilfreich. Darüber und über Testimonialstrategien lassen sich auch bisher nicht aktive Akteur/innen ansprechen.

Kommen wir jetzt vom Reden ins Tun!

Ziel dieses Projekts war es, einen Dialog mit den wesentlichen Stakeholdern zu Potenzialen und Fachkräftemangel zu starten, um ein möglichst breites, differenziertes, aber gemeinsames Lagebild zu erhalten. Dabei konnten neun essenzielle Erfolgsfaktoren für ein gelingendes Ausschöpfen von Potenzialen zur Deckung des Fachkräftebedarf definiert werden.

Gleichzeitig konnte gezeigt werden, auf welche Art und mit welcher Stärke die einzelnen Faktoren systemisch zusammenhängen und aufeinander wirken. Durch die Erstellung des systemischen Bildes wurde klar, bei welchen Hebelpunkten angesetzt werden muss, um den Prozess voranzutreiben. Dabei wurde auch klar, dass in Österreich bei der Erfüllung der Erfolgsfaktoren noch viel Handlungsspielraum vorhanden ist.

Um diesen Handlungsspielraum nützen zu können, wurde dieses Bild durch konkrete Vorschläge ergänzt, wie positive Veränderung erreicht werden kann, aus der Sicht der Stakeholder und der Expert/innen aus der Praxis. Damit liegt jetzt eine Roadmap für den Weg zur Aktivierung von Fachkräftepotenzialen vor, in der sich eine weitgehende Übereinstimmung hinsichtlich des Verständnisses erfolgskritischer Aspekte zeigt – über alle Interessenlagen hinweg. Das stärkt die Handlungs- und Strategiefähigkeit und damit die Resilienz für diesen für die Zukunft Österreichs so entscheidenden Bereich.

Impressum

Inhaltliche Verantwortung: FASresearch

Redaktion: Mag.a Sarah Weissengruber, FASresearch

FASresearch

Porzellangasse 2/34, 1090 Wien

Tel: +43 1 319 2655 0

Email: office@fas-research.com

Stand September 2022