



# Arbeits- und Fachkräfte- Strategie Salzburg 2030



LAND  
SALZBURG

## Impressum

**Medieninhaber:** Land Salzburg | **Herausgeber:** Abteilung 1 Wirtschaft, Tourismus und Gemeinden, vertreten durch Abteilungsleiter Dr. Reinhard Scharfetter, MBA | **Redaktion:** MMag. Dr. Christina Bauer MBL, Abteilung 1 | **Umschlag:** Landes-Medienzentrum | **Druck:** Hausdruckerei Land Salzburg | **Alle:** Postfach 527, 5010 Salzburg | **Titelbild:** Land Salzburg/Melanie Hutter; **Porträtfoto:** Neumayr-Leopold

**Stand:** Juli 2025



Gedruckt nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse“ des Österreichischen Umweltzeichens, Druckerei Land Salzburg UW-Nr. 1271

# Vorwort



Der Salzburger Arbeitsmarkt steht vor zahlreichen Herausforderungen. Der Arbeits- und Fachkräftemangel, ein demografischer Wandel, die digitale Transformation, die Auswirkungen des Einsatzes künstlicher Intelligenz, veränderte Anforderungen an die Bildungs- und Ausbildungssysteme, Globalisierung und Standortkonkurrenz, um nur einige zu nennen, werden Arbeitnehmer, Arbeitgeber und die Politik in den nächsten Jahren intensiv beschäftigen.

Dahingehend ist es mir ein zentrales Anliegen, dass das Land Salzburg seiner Verantwortung gerecht wird und eine klare Linie für die konsequente Stärkung des Salzburger Arbeitsmarktes vorgibt. Die Salzburger Arbeitsmarktpolitik soll nicht von kurzfristigen Trends, sondern von langfristigem, ganzheitlichem Denken und zielgerichteten Maßnahmen geprägt sein. Die Arbeits- und Fachkräftestrategie des Landes Salzburg stellt eine wichtige Grundlage dar, um den Herausforderungen des Salzburger Arbeitsmarktes wirksam und nachhaltig zu begegnen. Der Arbeits- und Fachkräftebedarf in Salzburg soll durch ein gutes Angebot an qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen und hochwertige Berufsorientierungs-, Aus- und Weiterbildungsangebote gedeckt werden. Die vorliegende Strategie setzt an diesen Punkten an und berücksichtigt die Bedürfnisse der Wirtschaft und Forschung und der Arbeitnehmer gleichermaßen.

Eine erfolgreiche Umsetzung dieser Strategie ist jedoch nur durch eine enge, vertrauensvolle und lösungsorientierte Zusammenarbeit mit allen Partnern am Standort Salzburg möglich. Ich bin zuversichtlich, dass wir gemeinsam mit den Stakeholdern aus Wirtschaft, Bildung und Gesellschaft sowie den Sozialpartnern die Strategie konsequent und zielorientiert umsetzen und die Arbeitsmarktpolitik in Salzburg nachhaltig stärken und zukunftsfähig gestalten werden - zum Wohle aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und zur Sicherung des wirtschaftlichen Wohlstands unseres Bundeslandes.

A handwritten signature in blue ink, reading "M. Svazek".

Landeshauptfrau-Stellvertreterin  
Marlene Svazek, BA

## Inhalt

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1   | Einleitung .....  | 6  |
| 2   | Herausforderungen und Potentiale .....  | 7  |
| 3   | Trends und Rahmenbedingungen .....  | 8  |
| 3.1 | Gesellschaftlich-demografische Transformation .....                           | 8  |
| 3.2 | Digitale Transformation .....   | 9  |
| 3.3 | Klimawandel und ökologische Transformation .....                              | 10 |
| 4   | Handlungsfelder .....   | 10 |
| 4.1 | Fähigkeiten und Neigungen entwickeln und stärken .....                        | 11 |
| 4.2 | Arbeitskräfte und Fachkräfte ausbilden, gewinnen und binden .....             | 16 |
| 4.3 | Potentiale aller Erwerbspersonen nutzen .....                                 | 19 |
| 4.4 | Höher- und Weiterqualifizierung und lebensbegleitendes Lernen forcieren ..... | 23 |
| 5   | Governance und Umsetzung .....  | 26 |

# 1 Einleitung

Salzburg gehört zu den stärksten Wirtschaftsstandorten in Europa. Urbane Qualitäten und Internationalität, erfolgreiche und wachsende Technologieunternehmen, häufig Hidden Champions, treffen auf eine weltweit anerkannte Kunst- und Kulturkompetenz, auf Traditionen des alpinen Raums, touristische Angebote und handwerkliche Fähigkeiten auf höchstem Niveau. Gutes Werteschöpfungswachstum und Vollbeschäftigung am Arbeitsmarkt über Jahre hinweg zeugen von dieser Stärke.

6

Die Covid-19-Krise führte zu einer Zäsur in Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Weltweite Trends wie die Digitalisierung oder der Wettbewerb um die besten Köpfe wurden beschleunigt. Infolge der Globalisierung und der eng vernetzten Wirtschaft und Gesellschaft ist das Umfeld dynamisch und hoch volatil geworden, was sich in zum Teil parallel auftretenden tiefgreifenden Krisen zeigt. Das gleichzeitige Zusammentreffen von mehreren krisenhaften Entwicklungen (u.a. Klimakrise, Energie- und Rohstoffversorgung, globale Unsicherheiten, Inflation) verstärkt die Notwendigkeit, neue Wege einzuschlagen und Systeme resilient und zukunftsorientiert zu gestalten.

Jede Krise und jede Herausforderung ist eine Chance, den Standort zu stärken. Salzburg kann diese Chance nutzen, indem es auf verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, Qualität, intelligente und nachhaltige Lösungen setzt und den Menschen und seine Arbeits- und Lebenswelt in den Mittelpunkt stellt. Damit soll ein neues, nachhaltiges Wachstum ermöglicht werden.

Mit der Strategie Salzburg 2035 hat das Land Salzburg eine integrative Standortstrategie entwickelt. Die Strategie wurde unter Einbindung von externen Experten, Unternehmen und Umsetzungspartnern am Standort erarbeitet. Sie legt die zentralen wirtschafts- und standortpolitischen Ziele und Stoßrichtungen für Salzburg fest, die in Fachstrategien wie der vorliegenden weiter konkretisiert werden.

Ein standortentscheidender Faktor ist mehr denn je der Mensch und sind qualifizierte, motivierte und kreative Unternehmer:innen und Arbeitskräfte. Sie sollen optimale Bedingungen vorfinden, um in Salzburg zu leben, zu arbeiten und zu wirtschaften. Salzburg will sich als ein dynamischer Standort für Unternehmen und qualifizierte Arbeits- und Fachkräfte etablieren. Der Arbeitskräftebedarf soll durch ein gutes Angebot von qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen und hochwertigen Aus- und Weiterbildungsangeboten abgedeckt werden. Damit dies wirkungsvoll erreicht werden kann, braucht es eine Konzentration auf zentrale Handlungsfelder und ausgewählte, aufeinander abgestimmte Maßnahmen, die auf die Salzburger Situation zugeschnitten sind. Diese Maßnahmen sollen gemeinsam mit den Partnern am Standort in den nächsten Jahren umgesetzt werden. Einige zu setzende Initiativen liegen im Zuständigkeitsbereich des Bundes. Daher gilt es zum einen, darauf hinzuwirken, dass der Bund entsprechend tätig wird und zum anderen gilt es im Sinne der Effizienz, Wirksamkeit und Sparsamkeit Maßnahmen, die der Bund ergreift, nicht zu doppeln, sondern sinnvoll zu ergänzen.

Die vorliegende Arbeits- und Fachkräftestrategie beschreibt die relevanten Herausforderungen und Potentiale, die Handlungsfelder und die angestrebten Initiativen. In die Erarbeitung der Strategie sind Analysen des Standortes Salzburg eingeflossen, Positionspapiere und darin enthaltenen Handlungsvorschlägen, Evaluierungsprozesse, Reflexionsprozesse, übergeordnete Strategien wie auch Diskussionen mit Stakeholdern, Sozialpartnern und Unternehmen in verschiedenen Gesprächsformaten. Die im vorliegenden Strategiedokument dargelegten Initiativen sollen nicht als unveränderliche Handlungsmaximen verstanden werden. Vielmehr wird angestrebt, die vorliegende Fachkräftestrategie in regelmäßigen Abständen zu überprüfen, damit sie laufend an sich ändernde Umstände, Herausforderungen und Bedarfe angepasst werden kann.

## 2 Herausforderungen und Potentiale

Wie die Analyse in der Standortstrategie Salzburg 2035 darlegt, ist der Arbeitsmarkt in Salzburg traditionell durch hohe Beschäftigung und niedrige Arbeitslosigkeit geprägt.

Die Erwerbsquote ist im Österreich-Vergleich im Spitzenfeld. Daraus resultierend sind die Haushaltseinkommen (leicht) überdurchschnittlich.

Gleichzeitig führt die Betriebs- und Branchenstruktur (Dienstleistungen/Tourismus) zu einem hohen Anteil von Zweit- und Teilzeitbeschäftigung, aber auch zu einem regionalen Medianeinkommen, das unter dem nationalen Durchschnitt liegt.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt eine Herausforderung: Das Barcelona-Ziel (33 % der 0- bis unter 3-Jährigen in Betreuung) ist noch nicht erreicht (Sbg: 23,2 %, Ö: 27,6 %). Das Betreuungsangebot wächst, ist jedoch noch stärker auf eine tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszurichten.

Demografische Prognosen zeigen einen Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter um 4,8 % in den nächsten 30 Jahren.

Die positive Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials war in den letzten Jahren unter anderem auch auf die Erwerbsbeteiligung von nicht-österreichischen Staatsbürgern bzw. auf Zuwanderung zurückzuführen. In einigen Branchen zeigt sich, dass weniger Arbeitskräfte aus Nachbarländern zur Verfügung stehen, da in diesen Ländern das Lohnniveau angezogen hat. Zu beobachten ist auch, dass Arbeitskräfte in andere Sektoren abwandern, weil die Arbeitsbedingungen nicht entsprechend gestaltet sind.

Die hohe Nachfrage, demografische Entwicklungen, veränderte Erwartungen an Arbeitswelten und reduzierte (Arbeits-)Migration führten zu einem ausgeprägten Arbeits- und Fachkräftemangel über alle Branchen hinweg.

Es ist wichtiger denn je, mit einem Bündel an Maßnahmen auf unterschiedlichen Fach- und Verwaltungsebenen auf ein möglichst vollständiges Zusammenführen von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage hinzuwirken. Die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik wird daher in den nächsten Jahren, neben der Investitions- und Innovationspolitik, einen zentralen Stellenwert einnehmen.

Es braucht verstärkte Anstrengungen, um international als Arbeits- und Ausbildungsstandort attraktiver und besser wahrgenommen zu werden.

Alle in Salzburg lebenden Personen sollen die Möglichkeit haben, Bildungs- und Berufswege einzuschlagen, die ihren Stärken und Talenten entsprechen. Daher ist der Bereich der Berufs- und Bildungsorientierung weiter zu stärken.

Transversale (berufsübergreifende) Kompetenzen wie Kreativität, unternehmerisches Handeln, Urteilsfähigkeit, Veränderungs-, Daten- und Fremdsprachenkompetenzen werden immer wichtiger und sind daher stärker in den Fokus zu setzen.

8 Bemühungen Salzburgs zur Attraktivierung und Weiterentwicklung des dualen Ausbildungssystems sind intensiv fortzuführen. Junge Menschen sind für Ausbildungen in Gewerbe und Handwerk zu begeistern und wertzuschätzen.

Ebenso braucht es differenzierte Maßnahmen, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen, Personen mit Beeinträchtigung und nicht-österreichischen Staatsbürgern zu steigern (etwa im Bereich der Kinderbetreuung oder durch die Stärkung von flächendeckenden, aufeinander abgestimmten Beratungs- und Bildungsangeboten).

Trotz guter sekundärer Bildungsangebote gilt es, die durchgängig englischsprachige Ausbildung bis zur Matura auszubauen (internationale Schule). Auch muss die englischsprachige Ausrichtung der tertiären Studienangebote ausgebaut werden.

### **3 Trends und Rahmenbedingungen**

Gesellschaftlich-demografische, ökologische und digitale Transformationsprozesse und die Auswirkungen der Covid-19-Krise werden den Wirtschafts- und Arbeitsstandort Salzburg in den nächsten Jahren fordern und verändern. Um Salzburg als attraktiven Fachkräftestandort abzusichern, gilt es, zukunftsweisende Antworten auf diese Trends und Herausforderungen zu entwickeln.

Diese betreffen nicht nur Salzburg, sondern auch andere Regionen Europas. Die Zusammenarbeit mit europäischen Partnern (etwa im Rahmen von EU-Programmen wie Interreg) kann den Wissensaufbau- und -transfer sowie den Austausch von guten Praktiken in diesen Themen fördern und zugleich EU-Fördergelder erschließen und ist daher weiterhin zu verfolgen.

#### **3.1 Gesellschaftlich-demografische Transformation**

Die Attraktivität von Zentren und städtischen Räumen ist ungebrochen und führt zu weiterem Wachstum im Zentralraum und in regionalen Bezirkszentren mit Auswirkungen auf Wohnraum, Verkehr, Betriebsstandorte. Gleichzeitig zeigen sich in einzelnen ländlichen Regionen und Gemeinden Herausforderungen hinsichtlich der Sicherung der Daseinsvorsorge und attraktiver Ortskerne.

Der demografische Wandel (Alterung, Binnenwanderung und zunehmende kulturelle Diversität) hat Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation in den Unternehmen. Veränderte Einstellungen sowie individualisierte Lebensstile mit Fokus auf Lebensqualität, Work-Life-Balance, ausreichende

Mitbestimmungsmöglichkeiten, Gesundheit und Sicherheit verändern die Arbeitswelt („New Work“). Die veränderten Erwartungen an das Lebens- und Arbeitsumfeld bieten gerade für Salzburg eine Chance, attraktiv für junge kreative Köpfe und internationale Experten zu sein und diese für den Standort zu gewinnen und eröffnen gleichzeitig Chancen für die ländlichen Räume.

Unternehmertum und Entrepreneurship erhalten neue Attraktivität. Der Umgang mit interkulturellen Teams, mehreren Generationen von Arbeitnehmern und neuen Arbeitsformen und -modellen verändert die Ansprüche an das Unternehmensmanagement. Erfolgreich werden Unternehmen in Zukunft sein, die neue Modelle der Arbeitsorganisation bereitstellen und ansprechende Rahmenbedingungen bieten können. Daher wird verstärkt in Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, zum Erfahrungsaustausch und weitere Unterstützungsmöglichkeiten und Anreizsetzungen zu investieren sein.

9

### **3.2 Digitale Transformation**

Die Digitalisierung durchdringt Wirtschaft und Gesellschaft. Sie bringt deutliche Vereinfachungen und Produktivitätsgewinne, verändert jedoch auch ganze Branchen und Sektoren und erfordert entsprechende Kenntnisse und Kompetenzen.

Die Digitalisierung führt zu neuen Geschäftsmodellen, Wertschöpfungsketten und Prozessen. Sie verändert die Organisation von Unternehmen und Arbeitswelt sowie die Nachfrage nach Arbeitskräften nachhaltig.

Aus räumlicher Perspektive schafft die Digitalisierung Potenziale für eine Standortentflechtung von Wirtschaften, Arbeiten und Wohnen und neue Chancen für die ländlichen Regionen. Sie ermöglicht neue Ansätze für den Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen, Nahversorgung, Bildung und der Versorgung mit wichtigen Dienstleistungen im ländlichen Raum. Sie ermöglicht auch den Ausbau neuer distanzunabhängiger Arbeitsformen (remote work, home office, co-working, workation), die auch Potenzial zur Veränderung der Mobilität mit sich bringen.

Im Zuge der Digitalisierung werden neue Berufsbilder entstehen. Der zunehmende Einsatz von Automatisierung und künstlicher Intelligenz wird neue Anforderungen an die erforderlichen Kompetenzen und Kenntnisse der Erwerbstätigen stellen. Technologische Fähigkeiten werden an Bedeutung gewinnen, aber auch Kooperations- und Kommunikationsfähigkeiten werden relevanter werden. Kontinuierliches, lebensbegleitendes Lernen wird erforderlich und selbstverständlich werden, um Fähigkeitslücken zu schließen und am Arbeitsmarkt bestehen zu können. Der Einsatz digitaler Technologien in der Bildung und Weiterbildung, also „Education Technology (EdTech)“ wird dies erleichtern und an Bedeutung gewinnen. Wissen wird zum zentralen Wettbewerbsfaktor, gedeiht aber nur in einem entsprechenden Umfeld, das Zugang zu Wissen in allen Altersstufen und für alle sozialen Schichten ermöglicht und Veränderungsprozesse zulässt bzw. forciert.

### 3.3 Klimawandel und ökologische Transformation

Der Klimawandel macht neue CO<sub>2</sub>-Einsparungs- und Klimaanpassungsstrategien in Städten und im alpinen Raum erforderlich. Diese werden u.a. smarte Lösungen (smart grids, smart buildings) und die Gestaltung öffentlicher Räume und der Mobilität umfassen. Im Bereich natürlicher, biobasierter Ressourcen werden sich in Salzburg markante, neue Anwendungsfelder eröffnen. Die ökologischen Transformationsprozesse erfordern neue bzw. höhere Qualifikationen und Fertigkeiten der Beschäftigten. Das zu beobachtende gewachsene Umweltbewusstsein weckt auf der anderen Seite auch ein größeres Interesse an sinnstiftender Arbeit und somit auch an „green jobs“. Für Salzburg gilt es daher, gute Rahmenbedingungen zur Weiter- und Höherqualifizierung in diesem Bereich zu schaffen, um gut ausgebildete Fachkräfte und interessante Karrieremöglichkeiten anbieten zu können.

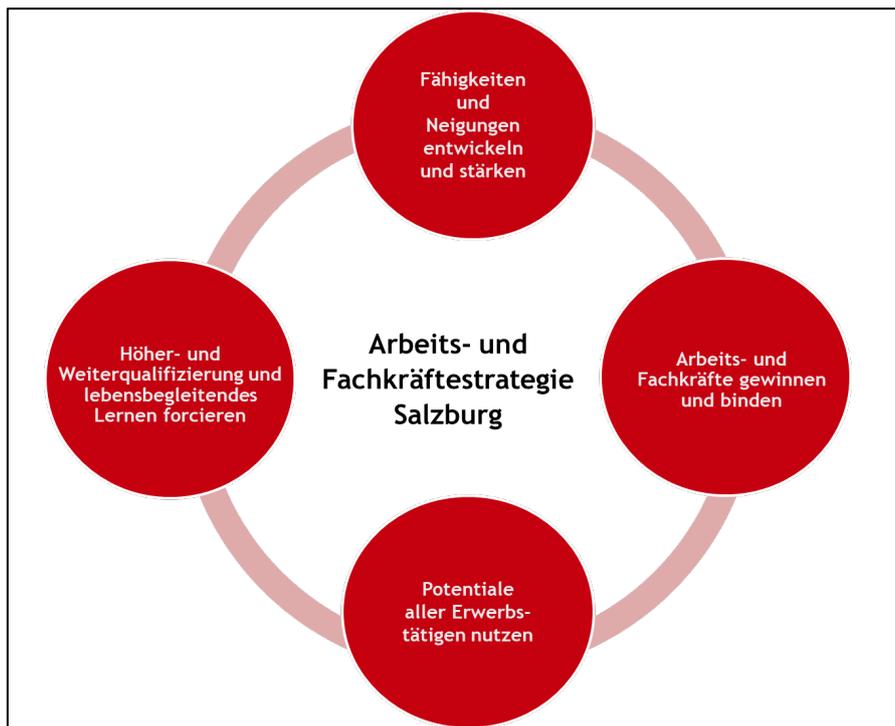
10

## 4 Handlungsfelder

Das Bundesland Salzburg soll ein guter Platz zum Leben, Arbeiten und Wirtschaften bleiben. Um attraktiv zu sein für unternehmerische, kreative und kluge Köpfe, Talente und qualifizierte Arbeits- und Fachkräfte gilt es, die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen. Zum einen soll der Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftebedarf der Unternehmen gut abgedeckt werden und zum anderen sollen qualitätsvolle Arbeitsplätze geschaffen werden.

Um die Humanressourcen zu stärken und unternehmerisches Potential zu entwickeln, soll in den nächsten Jahren gezielt in den folgenden vier Handlungsfeldern angesetzt werden:

- Fähigkeiten und Neigungen entwickeln und stärken,
- Arbeits- bzw. Fachkräfte gewinnen und binden,
- Potentiale aller Erwerbspersonen nutzen und
- Höher- und Weiterqualifizierung und lebensbegleitendes Lernen forcieren.



## 4.1 Fähigkeiten und Neigungen entwickeln und stärken

### Zielsetzung:

Junge Menschen lassen sich für viele Themen begeistern und haben vielfältige Interessen und Fähigkeiten. Alle Kinder und Jugendliche sollten daher unabhängig von ihrer Herkunft die Möglichkeit erhalten, ihre Talente zu entdecken und weiterzuentwickeln.

Die Institution Schule sichert die Basis der Bildung und hat eine große Rolle in der Vermittlung von Wissen. Darüber hinaus sind sowohl die vorschulischen Einrichtungen, wie Kindergarten und Hort, als auch die außerschulischen Institutionen, wie Jugendzentren, wichtige Säulen der Bildung. Eine besondere Bedeutung ist auch der Familie beizumessen, die einen prägenden Beitrag zur Bildungs-Vermittlung leisten kann.

Bildung hat auch eine gesellschaftliche Dimension. Im Sinne der Chancengleichheit soll qualifizierte Bildung für alle in Salzburg lebenden Personen, unabhängig von sozialer, ethnischer und regionaler Herkunft zugänglich sein, damit sie ihre individuellen Interessen und Begabungen und ihr kreatives Potential umsetzen können. Dementsprechend sind auch Angebote für bildungsbenachteiligte Bevölkerungsgruppen bereit zu stellen.

Gerade mit Blick auf die fortschreitenden Transformationsprozesse ist es wichtiger denn je, nicht nur berufsspezifisch relevante Kompetenzen sichtbar zu machen, sondern den transversalen Kompetenzen besonderes Augenmerk zu schenken wie Kreativität, unternehmerisches Handeln, Urteilsfähigkeit, Veränderungskompetenz und Datenkompetenz zu vermitteln.

Bildung muss als Teil des lebensbegleitenden Lernens verstanden werden, da die Transformationsprozesse weitergehen und schnelleren Veränderungen unterworfen sein werden.

### **Ansatzpunkte:**

Bei Kindern und Jugendlichen kann es gelingen, den Forschergeist zu wecken, fachliche Grundkompetenzen aufzubauen und Talente zu fördern, indem man die jungen Menschen gezielt fördert und dabei unterstützt, Neigungen zu erkennen und Eigeninitiativen zu entwickeln. Durch Initiativen, die in den Kindergärten und Volksschulen gesetzt werden, können frühzeitig Impulse gesetzt werden.

12

Die Schule vermittelt Grundkompetenzen wie die Fähigkeit zur Selbstreflexion, zur Informationsrecherche und -bewertung sowie zur Entscheidungsfähigkeit. Darüber hinaus erfolgt in der Schule die Vermittlung von Einsichten in die Berufs-, Bildungs- und Arbeitswelt, sodass eine grundlegende Orientierung über Berufs- und Ausbildungswege ermöglicht wird. Ein wesentlicher Bestandteil einer effizienten Berufs- und Bildungsorientierung ist eine verstärkte Zusammenarbeit der Schule mit außerschulischen Experten, die Nutzung außerschulischer Lernorte und die Vernetzung mit der (regionalen) Arbeits- und (Aus-)Bildungswelt, die zu forcieren ist.

Der Salzburger Talente-Check zielt darauf ab, allen Schülern der 7. bis 8. Schulstufe die Möglichkeit zu bieten, ihre Interessen und Neigungen in umfassenden Testungen festzustellen und sie mit einem nachgelagerten bildungspsychologischen Beratungsgespräch in der Bildungs- und Berufsorientierung zu unterstützen. Mit dem Salzburger Karriere-Check besteht ein Angebot speziell für AHS-Maturanten. Maßnahmen wie diese können Schülern und Eltern bei der Wahl des richtigen weiteren Bildungsweges (Berufsausbildung, Studium) unterstützen und zu einer höheren Treffsicherheit der Entscheidung beitragen.

Berufliche Perspektiven können am besten vermittelt werden, indem konkret an den Übergängen und der Entscheidungsfindung angesetzt wird. Es gilt, Bildungs- und Berufsorientierung prozesshaft zu denken, entlang der Bildungskette zu gestalten, Barrieren abzubauen (etwa Ausbildungsverantwortliche in technischen Schulen und Berufen im Sinne einer verbesserten Genderkompetenz zu sensibilisieren) und die Eltern intensiver miteinzubeziehen, die auf die Bildungs- und Berufsentscheidungen ihrer Kinder maßgeblichen Einfluss ausüben.

Es geht darum, für alle Zielgruppen und Regionen in Salzburg eine ausreichende, möglichst flächendeckende Angebotslandschaft im Bereich der Bildungs- und Berufsorientierung bereitzustellen, sicherzustellen, dass die Akteure gut vernetzt und aufeinander abgestimmt sind und besonderes Augenmerk auf die im zukünftigen Erwerbsleben benötigten bildungsweg- und berufsübergreifenden Kompetenzen zu richten. Dies kann mit einer ganzheitlichen Bildungs- und Berufsorientierungsstrategie gelingen, für die bereits wesentliche Vorarbeiten unter Einbeziehung aller relevanten Akteure erfolgt sind.

Als erstes Bundesland hat Salzburg die Notwendigkeit erkannt, den Bereich MINT in den Fokus zu setzen und daher hat das Land Salzburg im Jahr 2017 die MINT-Initiative Salzburg ins Leben gerufen und alle Anbieter von MINT-Angeboten und relevanten Standortpartner in einem Netzwerk

zusammengeführt. Inzwischen folgen auch andere Bundesländer dem Beispiel Salzburgs und errichten MINT-Netzwerke und -Programme.

Das Land Salzburg wird seiner Vorreiterstellung in Österreich im Bereich MINT weiter ausbauen. Denn Salzburg will MINT-Modellregion werden, indem es auf die folgenden Prinzipien baut:

- MINT versteht sich als Querschnittsaufgabe, die alle vier Stoßrichtungen der Standortstrategie unterstützt (qualifizierte Menschen und Bildung, hochattraktive Forschungs- und Wissenslandschaft, nachhaltige Unternehmensentwicklung, moderne Unternehmensstandorte und Profilbildung).
- MINT Salzburg fördert das Interesse junger Menschen an MINT-affinen beruflichen Handlungsfeldern und leistet damit einen Beitrag zur MINT-Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung.
- MINT Salzburg fördert die Verbesserung der außerschulischen und schulischen MINT-Bildung, insbesondere durch eine Stärkung der außerschulischen Angebote sowie der Schnittstelle zwischen schulischen und außerschulischen Akteuren.
- Die Standortstrategie Salzburg 2035 betont die Bedeutung der Förderung von Kreativität, unternehmerischem Handeln, Urteilsfähigkeit, Veränderungs- und Datenkompetenz, Bewusstsein für Nachhaltigkeit und Digitalisierung, der erfolgreichen Teilhabe am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft. Dementsprechend arbeitet MINT Salzburg in und an einer neuen „MINT-Wirkungsarchitektur“. Die Partner des MINT-Netzwerkes werden ihre MINT-Aktivitäten so ausrichten, dass diese nicht nur einem Ziel verschrieben sind (z.B. eine bestimmte Berufsorientierung), sondern immer auf mehrere Zieldimensionen hinarbeiten wie sie aus der Standortstrategie ableitbar sind (wie eben die Vermittlung von Zukunftskompetenzen, die Orientierung an ökonomischer, ökologischer und sozialer Innovation, die Förderung von gesellschaftlicher Teilhabe).
- MINT Salzburg setzt bewusst auf eine Relevanzstrategie, d.h. sowohl auf hohe Reichweite (unter jungen Menschen, auch unter „hard to reach“-Gruppen) als auch auf eine hohe Substanz im Sinn der Qualität der Ansätze.

## Leitinitiative: MINT-Modellregion Salzburg

14

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| Beschreibung                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fortführung und strategischere Ausrichtung von MINT Salzburg</li> <li>■ Engere Verzahnung von MINT Salzburg mit anderen relevanten Initiativen wie Lehre Salzburg, EdTech Austria, Pioniergarage</li> <li>■ Etablierung einer MINT-Förderstrategie, die sich an der neuen MINT-Wirkungsarchitektur orientiert</li> <li>■ (Weiter-)Entwicklung von MINT-Angeboten, insb. für bestimmte Zielgruppen wie Mädchen, junge Frauen, Personen mit Migrationshintergrund</li> <li>■ Nutzung neuer Innovationsorte und Gewinnung neuer Kooperationspartner, um MINT für junge Menschen spannend aufzubereiten, weitere Finanzierungsquellen zu erschließen und auch Bereiche wie Kunst/Kultur/Kreativität einfließen zu lassen</li> <li>■ Schaffung flächendeckender, qualitätsvoller, aufeinander abgestimmter Angebote zur MINT-Bildung im schulischen und außerschulischen Bereich, die Menschen in allen Lebensphasen offenstehen</li> <li>■ (Weiter)Entwicklung der MINT-Bildung mit den wesentlichen Akteuren in einem abgestimmten Prozess</li> <li>■ Schaffung von außerschulischen Lernorten („Makerspaces“) im ganzen Land, die informelles Lernen und Ausprobieren in einem extracurricularen Kontext ermöglichen und auch für Lehrer und Unternehmen zugänglich sind</li> <li>■ Erleichterung der Kooperation von Schulen mit Unternehmen und MINT-Anbietern durch Entwicklung eines Kriterienkataloges zur Identifikation von qualitativ hochwertigen MINT-Angeboten</li> <li>■ Intensivierung und Verbesserung der Reichweite von Kommunikationsmaßnahmen in Bezug auf MINT-Salzburg, die Netzwerkpartner und die Salzburger MINT-Aktivitäten und -Angebote</li> </ul> |
| mögliche Umsetzungsträger/-partner | <p>Stadt Salzburg, Pädagogische Hochschule, Berufsförderinstitut, Salzburger Erwachsenenbildung, Bildungsdirektion, Universität Salzburg, Fachhochschule Salzburg, Salzburg Research, Akzente Salzburg, Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung, Technisches Ausbilderzentrum Mitterberghütten, PeP-Pongau entwickelt Potentiale, HTL Salzburg, Arbeiterkammer, School of Education, Happylab, Haus der Natur, Innovation Salzburg, Stiftungen u.a.</p>   |
| angestrebte Wirkung                | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mehr junge Menschen für MINT begeistern</li> <li>■ Mehr Jugendliche für technische Berufe und Studien gewinnen, insbesondere Mädchen</li> <li>■ Die Gesellschaft für das Thema MINT sensibilisieren</li> <li>■ Den Standort Salzburg stärken und seine MINT-Aktivitäten sichtbar machen</li> </ul>   |

## Initiative: Schaffung einer prozesshaft organisierten Bildungs- und Berufsorientierung

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| Beschreibung                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Neugestaltung der Bildungs- und Berufsorientierung (BBO), im Sinne eines bedarfsgerechten, flächendeckenden, zielgruppenspezifischen Angebotes für alle in Salzburg lebenden Personen, das sowohl die zentralen Übergänge zwischen Bildungssystemen, die Übergänge zwischen Bildungs- und Erwerbssystem als auch die Übergänge zwischen verschiedenen Phasen des Erwerbslebens wie auch mögliche Quereinsteiger im Fokus hat</li> <li>■ Intensivierung der Koordinierung bestehender Bildungsberatungsangebote und Berufsorientierungsmaßnahmen, zur Sicherstellung qualitätsvoller, aufeinander abgestimmter, flächendeckender Angebote, die vor allem auch berufsübergreifende Kompetenzen im Blick haben</li> <li>■ Sicherstellung und bessere Sichtbarmachung des Angebotes an niederschweligen Orientierungsmaßnahmen (speziell für Jugendliche mit Migrationshintergrund bzw. in schwierigen Situationen)</li> <li>■ Verbesserung der Koordination zwischen Unternehmen und Schulen sowie zwischen den Schulen (Berufsschulen und Polytechnische Schulen)</li> <li>■ Forcierung der Elternarbeit, um Informationen über Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten breit zu streuen</li> <li>■ Erstellung einer BBO-Strategie und eines Konzeptes für Planung, Evaluierung und Monitoring der BBO, um sie als abgestimmten und vernetzten Prozess (weiter) zu entwickeln</li> </ul> |
| mögliche Umsetzungsträger/-partner | Bildungsdirektion, Pädagogische Hochschule, Unternehmen, Arbeiterkammer, Sozialministeriumsservice, Landwirtschaftskammer, Landarbeiterkammer, Arbeitsmarktservice, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Industriellenvereinigung, Salzburger Gemeindeverband, Bund   |
| angestrebte Wirkung                | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Unterstützung der Jugendlichen, deren Eltern und Erwachsener bei der Bildungs- und Berufsausbildungsentscheidung</li> <li>■ Verbesserung des Informationsstandes über Berufsbilder und Ausbildungsmöglichkeiten</li> <li>■ Erhöhung der Diversifizierung in Ausbildungswegen und Berufswahl (z.B. mehr Mädchen in typische Männerberufe und vice versa)</li> <li>■ Senkung der Schul- und Ausbildungsabbruchsquoten</li> </ul>  |

## 4.2 Arbeitskräfte und Fachkräfte ausbilden, gewinnen und binden

### Zielsetzung:

Eine abgeschlossene Lehre stellt eine solide Berufsausbildung dar und schafft die Basis für Arbeitsplatzsicherheit. Sie bietet breite Entwicklungsmöglichkeiten, die von Fachkarrieren in verschiedenen Schwerpunkten bis hin zur Entwicklung zur Führungskraft und zum Unternehmertum reichen. Die laufende Überarbeitung der derzeit über 200 Lehrberufe und die Schaffung neuer Berufsbilder, insbesondere im Hinblick auf digitale Inhalte, ökologische Schwerpunkte, die fachliche Verschränkung mit anderen Branchen oder die Kombination von Kompetenzen schafft interessante Perspektiven. Das Image der Lehre ist trotz allem noch ausbaufähig.

- 16 Salzburg möchte kreative Köpfe, internationale Experten, junge Menschen und kompetente Fachkräfte gewinnen und in der Region halten. Die Verfügbarkeit qualifizierter Humanressourcen ist ein Schlüsselfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit, Innovationsfähigkeit und Wachstumsdynamik einer Region. Damit rückt die geordnete Arbeitskräfte-Zuwanderung, die auch Märkte außerhalb der EU beachtet, zunehmend in den Fokus. Die Arbeitskräfte werden u.a. durch Auslandsaufenthalte während der Ausbildung und die wachsende Internationalisierung des Arbeitsmarktes immer mobiler. Sie können sich daher ihren Arbeitsort danach aussuchen, welche Lebensqualität und anderen Rahmenbedingungen er bietet. Somit gilt es, den weichen Faktoren bei der Optimierung von Standortattraktivität mehr Beachtung zu schenken.

Es sind vor allem die junge Generation, die Hochqualifizierten und die Talente, die vermehrt abwandern. Mitunter ist die überregionale Suche nach (aus der Region stammenden) Fachkräften noch zu unspezifisch und zu wenig zielgerichtet. Durch fehlende Informationen zum Arbeitsmarkt der Heimatregion werden noch oft Berufsoptionen außerhalb der Region gewählt. Eine vorhandene prinzipielle Bereitschaft zum Verbleib bzw. zur Rückkehr wird daher nicht realisiert und die Chance der Region auf eine „brain circulation“ noch nicht hinreichend genutzt.

### Ansatzpunkte:

Salzburg wird sich als das lehrlingsfreundlichste Bundesland etablieren. Es werden die Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden, dass Lehre und Berufsausbildungen als genauso attraktiv wahrgenommen werden wie andere Bildungs- und Ausbildungswege.

**Leitinitiative: Salzburg - das lehrlingsfreundlichste Bundesland**

|   |   |
|---|---|
| <p>Beschreibung</p>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Weiterführung der Koordinierungsstelle zur laufenden Abstimmung und bedarfsbezogenen Unterstützung der Allianzpartner bei der Umsetzung der Maßnahmen</li> <li>■ Weiterführung koordinierter, zielgruppengerechter Imagekampagnen und Informationsmaßnahmen über Ausbildungsmöglichkeiten und Angebote</li> <li>■ Erweiterung des Angebotes der dualen Akademie</li> <li>■ Umsetzung einer ganzheitlichen Bildungs- und Berufsorientierungsstrategie</li> <li>■ Entwicklung von Maßnahmen, um Personen mit Migrationshintergrund für die Lehre zu begeistern</li> <li>■ Umsetzung von neuen Maßnahmen, um Studienabbrecher anzusprechen und für die Lehre zu begeistern</li> <li>■ Zusammenführung und Bekanntmachung der Angebote zur Unterstützung von Lehrlingen mit psychischen Problemen</li> <li>■ Verstetigung/Ausbau der Maßnahmen zur Reduktion der Zahl der Lehrabbrüche</li> <li>■ Weiterführung/Entwicklung neuer niederschwelliger Berufsorientierungsangebote</li> </ul> |
| <p>mögliche Umsetzungsträger/-partner</p> | <p>Innovation Salzburg, Bildungsdirektion Salzburg, Pädagogische Hochschule, Universität Salzburg, Fachhochschule Salzburg, Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung, Sozialministeriumsservice, Landwirtschaftskammer, Landarbeiterkammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Salzburger Gemeindeverband, Lehrbetriebe, Technisches Ausbildungszentrum Mitterberghütten, Lehrlingsförderungsverein</p>   |
| <p>angestrebte Wirkung</p>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Schaffung eines einheitlichen, koordinierten Auftretts der Allianzpartner nach außen zum Thema Berufsorientierung und Lehre</li> <li>■ Bereitstellung aktueller, zielgruppengerechter Informationen für Unternehmen, Lehrlinge, Eltern u.a.</li> <li>■ Steigerung des Anteils der Lehrlinge im 1. Lehrjahr bei den 15-Jährigen</li> <li>■ Steigerung der Anzahl der Teilnehmer am Modell Lehre mit Matura</li> <li>■ Steigerung der Anzahl an Maturanten, die eine Lehre absolvieren</li> <li>■ Steigerung der Anzahl der Lehrbetriebe, mit bestens ausgebildeten und gut vernetzten Ausbildnern</li> </ul>  |

Um Spitzenpersonal und Fachkräfte zu gewinnen und bereits ansässige Personen in der Region zu halten, muss es gelingen, Salzburg als modernen, weltoffenen und interkulturell interessanten Standort mit hoher Lebens-, leistbarer Wohn- und Arbeitsqualität, guten Karrierechancen, attraktiven Unternehmen, qualitätsvollen Arbeitsplätzen und hervorragenden Serviceleistungen zu positionieren. Somit geht es auch um eine Weiterentwicklung des Gäste- und Standortmarketings hin zu einem Arbeitskräftemarketing.

Und es gilt, die entsprechenden Rahmenbedingungen aufzubauen und zu stärken, um die nachhaltige Integration von Zugewanderten abzusichern. Es bedarf somit gemeinsamer Anstrengungen von Politik, Verwaltung, Interessensvertretungen, Vereinen, Unternehmen und anderen Akteuren.

18

| Initiative: Anziehung von Schlüsselfachkräften und kreativen Köpfen<br>(Talents Attraction Management) |   |
|--|---|
| Beschreibung   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aufbau von Internationalisierungsaktivitäten zur Positionierung Salzburgs als moderner, weltoffener, beeindruckender Standort für Wirtschaft, Wissenschaft, Forschung und Bildung, mit hoher Lebens-, Ausbildungs- und Wohnqualität, guten Karrierechancen, attraktiven Unternehmen und Arbeitsplätzen</li> <li>■ Attraktivierung Salzburgs als Studienstandort für Studierende außerhalb der Region</li> <li>■ Entwicklung von Formaten, um Salzburger Studenten, die an anderen Orten studieren, wieder für Salzburg zu gewinnen</li> <li>■ Maßnahmen zur besseren Vernetzung der Akteure am Standort und zur Schaffung ihres gemeinsamen Auftrittes nach außen</li> <li>■ Entwicklung von neuen Maßnahmen zur gezielten Ansprache von hochqualifizierten Fach- und Führungskräften in den Bereichen IKT und Technik, von Studierenden in diesen Fächern sowie von gesuchten Fachkräften</li> <li>■ Setzung von Maßnahmen, um Fachtagungen nach Salzburg zu holen, insbesondere im Bereich IT/IKT</li> <li>■ Weiterentwicklung des Expat-Services im Sinne der Bereitstellung von verbesserten und koordinierten Informations- und Serviceleistungen für ansiedlungs-/rückkehrwillige Arbeitnehmer und deren Partner (Unterstützung bei der Wohnraumbeschaffung, bei der Suche nach Kinderbetreuungseinrichtungen und einem geeigneten Arbeitsplatz für den Partner, etc. im Sinne eines „dual career service“)</li> <li>■ Aufbau und Pflege eines Netzwerkes von Auslands-Salzburgern, angesiedelten Unternehmen und Expats, die den Standort Salzburg vermitteln, Zugänge zu den Zielgruppen einzelner Maßnahmen erleichtern und als Multiplikatoren wirken</li> <li>■ Entwicklung von Formaten zur besseren Vernetzung von Unternehmen und Umsetzungspartnern am Standort</li> <li>■ Maßnahmen zur intensivierten Koordination mit Partnern auf Bundesebene wie z.B. AWO, ABA-Invest in Austria</li> <li>■ Maßnahmen zum Aufbau von Bewusstsein und Kompetenzen bei Gemeinden und Vereinen</li> </ul> |
| mögliche Umsetzungsträger/-partner   | Stadt Salzburg, Innovation Salzburg, Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer, Industriellenvereinigung, AMS, Gemeindeverband, Convention Bureau Salzburg, Forschungseinrichtungen, Austrian Business Agency   |
| angestrebte Wirkung  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Milderung von Absaugeffekten und Abwanderungstendenzen</li> </ul>  |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rückkehr/Zuzug von gut ausgebildeten Fachkräften aus dem In- und Ausland</li> <li>■ Bessere Sichtbarmachung des Standortes Salzburg als moderner, weltoffener Fachkräftestandort</li> </ul> |
|--|--|

### 4.3 Potentiale aller Erwerbspersonen nutzen

#### Zielsetzung:

Bestimmte Personengruppen wie Frauen, Personen mit Migrationshintergrund, ältere Personen und Menschen mit Beeinträchtigungen schöpfen ihr Potential am Arbeitsmarkt noch nicht gänzlich aus. Die Deckung des Arbeitskräftebedarfs kann nur gelingen, wenn alle Bevölkerungsgruppen in hohem Ausmaß am Erwerbsleben teilnehmen. Eine hohe Beschäftigungsquote ist auch eine wesentliche Maßnahme zum Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung. Das ungenützte Potential an Arbeitskräften auf der einen Seite und die steigenden Qualifikationsanforderungen auf der anderen Seite erfordern eine differenzierte Arbeitsmarktstrategie.

#### Ansatzpunkte:

Um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu steigern und die Segregation am Arbeitsmarkt zu verringern, gilt es vor allem, bestehende Entwicklungshemmnisse abzubauen. Dabei geht es um das Überwinden traditioneller Rollenbilder und (Lehr-)Berufswahlen ebenso wie um die Steigerung des Interesses von Mädchen und Frauen an MINT-Fächern und -Berufen. Die erforderlichen Maßnahmen müssen vor allem auch strukturelle Verbesserungen in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfassen, da die Herausforderungen in der Kinderbetreuung den Frauen nach wie vor den Zugang zum Bildungs- und Arbeitsmarkt erschweren.

Für eine gelungene Integration von zugewanderten Menschen ist nicht nur am Erwerb der deutschen Sprache und von Kulturtechniken wie Lesen, Schreiben, Rechnen anzusetzen. Vielmehr gilt es auch sicherzustellen, dass die Personen entsprechend ihren Qualifikationen beschäftigt werden können und es zu keiner Dequalifizierung kommt. Es sind Bildungs- und Berufsorientierungsangebote erforderlich, die einerseits die jeweilige Arbeitsmarktsituation und andererseits die vorhandenen Potenziale der Zielgruppe berücksichtigen. Wesentliche Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Integration von nicht-österreichischen Staatsbürger werden auf Bundesebene gesetzt, doch sie ist auch auf lokaler Ebene als Aufgabe zu verstehen. Vorbehalte in den Unternehmen und den Ausbildungsstätten sind abzubauen und es sind auch entsprechende Maßnahmen zur sozialen Integration zu setzen.

In Bezug auf ältere Personen geht es um die Erhaltung der Erwerbsfähigkeit und die Schaffung altersgerechter Rahmenbedingungen im Unternehmen. Auch Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung müssen Beachtung finden: ältere Arbeitnehmer sollen die Motivation finden, sich weiter- und höher zu qualifizieren und die Unternehmen sollen erkennen, dass es sich lohnt, in die Ausbildung älterer Mitarbeiter zu investieren. Auch ein praxis- und arbeitsmarktorientiertes Modell für steuer- und abgabenrechtliche Begünstigungen des Zuverdienstes in der Regelpension kann entsprechende Anreizwirkung für ältere Arbeitnehmer zum Verbleib im Erwerbsleben entfalten. Somit gilt es hier

wie auch in anderen Bereichen eng mit dem kompetenzrechtlich zuständigen Bund zusammenzuarbeiten und entsprechende Entwicklungen anzustoßen.

Besondere Maßnahmen gilt es für Personen zu setzen, die bereits lange nicht beschäftigt waren und neben Dequalifizierung mitunter mit daraus resultierenden Problemlagen, wie mit psychischen Erkrankungen, Selbstzweifel an der eigenen Person oder dergleichen, konfrontiert sind.

Das Erwerbspotential von Personen mit Beeinträchtigungen kann gehoben werden, indem entsprechende Unterstützungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten forciert werden und angesichts des geringeren Wettbewerbes dieser Zielgruppe am Arbeitsmarkt neue und kreative Lösungen angedacht werden.

- 20 Zur Aktivierung des vorhandenen Arbeitskräftepotentials trägt auch bei, wenn Maßnahmen zur Senkung der NEET (not in education, employment or training)-Quote unter den Jugendlichen und jungen Erwachsenen konsequent weitergeführt werden, um sie in Ausbildung zu halten bzw. erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Hier braucht es ein Bündel an Maßnahmen, die auf die sehr unterschiedlichen Bedürfnis- und Problemlagen eingehen und frühzeitig ansetzen, etwa gerichtet auf die Senkung des Anteiles an frühen Schulabgängern, die Verbesserung des Kinderbetreuungsangebotes zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Ausbildung, die Attraktivierung der dualen Lehrausbildung.

Neben der Heranführung von Arbeitsuchenden an bestehende Arbeitsplätze im Bereich des ersten Arbeitsmarktes hat daher auch die Bereitstellung niedrighschwelliger Beschäftigungsmöglichkeiten zentrale gesellschaftspolitische Bedeutung und braucht es weiterhin entsprechende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für den zweiten und dritten Arbeitsmarkt.

Somit sind die Rahmenbedingungen zu verbessern, Qualifizierungsmaßnahmen und innovative Ansätze zu unterstützen, damit die Erwerbsbeteiligung der genannten Bevölkerungsgruppen nachhaltig gesteigert werden kann.

**Initiative: Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen**

|   |  |
|---|--|
| <p>Beschreibung</p>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bewusstseinsbildung, Wissenstransfer, Aufbrechen von traditionellen Geschlechterrollen durch die Bereitstellung von entsprechenden Informationsangeboten und die Verbreitung von best-practice-Beispielen</li> <li>■ Schaffung von Impulsen für Unternehmen zur Ergreifung von entsprechenden betrieblichen Maßnahmen (z.B. Entwicklung bedarfsgerechter Arbeitszeitmodelle oder Beschäftigungsformen)</li> <li>■ Bedarfsgerechte Planung und Ausbau von qualitativ hochwertiger, möglichst flächendeckender, leistbarer und zeitlich abgestimmter und auch betriebsnaher Kinderbetreuung</li> <li>■ Bereitstellung wirksamer, flächendeckender, innovativer und aufeinander abgestimmter Informations- und Beratungsangebote, die sich an Frauen aller Altersstufen richten, insbesondere beim Wiedereinstieg ins Berufsleben, der beruflichen Neuorientierung und für arbeitssuchende Frauen</li> </ul> |
| <p>mögliche Umsetzungsträger/-partner</p> | <p>AMS, Interessensvertretungen, Unternehmen und Einrichtungen, die in diesem Bereich arbeiten u.a.</p>  |
| <p>angestrebte Wirkung</p>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen</li> <li>■ Verringerung der Segregation am Arbeitsmarkt</li> <li>■ Verringerung des Gender Pay Gaps</li> </ul>   |

**Initiative: rasche und nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten**

|                     |  |
|---------------------|--|
| <p>Beschreibung</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lückenschluss und Koordination im Angebot an qualitativen Deutschkursen, angepasst an die Vorkenntnisse, den Bedarf und eine eventuell bereits bestehende Berufstätigkeit</li> <li>■ Angebot von Kompetenzchecks, zur frühzeitigen Identifikation von im Herkunftsland erworbenen formalen und non-formalen Kompetenzen und von Potentialen zum weiteren Kompetenzaufbau</li> <li>■ Verbesserung der Akkreditierung von bereits in der Heimat erworbenen Bildungsabschlüssen</li> <li>■ Maßnahmen zur Förderung der Mobilität am Arbeitsmarkt und zur überregionalen Vermittlung von Geflüchteten, Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten</li> <li>■ Maßnahmen zur praxisorientierten Berufsorientierung</li> <li>■ Berufsmessen mit dem Schwerpunkt auf Bewerbung, Vernetzung und Austausch</li> <li>■ Ermöglichung von Kurzausbildungen wie Schnupperlehren und Berufspraktika und Exkursionen</li> <li>■ Flächendeckendes Angebot zum Nachholen einer Basisbildung und des Pflichtschulabschlusses</li> </ul> |
|---------------------|--|

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
|                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Angebote zur Vorbereitung auf den Einstieg in die duale Ausbildung bzw. in eine höhere Schule</li> <li>■ Besondere Maßnahmen zur Integration von Frauen, inkl. Mentoring und familienfreundlicher Aus- und Weiterbildungsangebote</li> <li>■ Qualifizierungsangebote, die den Interessen der Zielgruppe ebenso entsprechen wie dem Bedarf an Arbeitskräften, modular aufgebaut und bei Arbeitsantritt berufsbegleitend besucht werden können</li> <li>■ Verbesserte Koordination der verschiedenen Akteure zur aufeinander abgestimmten Bereitstellung von Maßnahmen zur Qualifizierung, Beratung, Betreuung und Vermittlung</li> </ul> |
| mögliche Umsetzungsträger/-partner | Bildungseinrichtungen, Einrichtungen und Organisationen, die im Bereich Integration tätig sind, regionale Entwicklungsorganisationen, Unternehmen, Gemeinden   |
| angestrebte Wirkung                | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nachhaltige Integration von zugewanderten Personen</li> <li>■ Steigerung der Erwerbsbeteiligung von zugewanderten Personen</li> <li>■ Beschäftigung der zugewanderten Personen entsprechend ihren Qualifikationen und dem Fachkräftebedarf der Unternehmen</li> <li>■ Anschlussfähigkeit der zugewanderten Personen an weiterführende Bildung</li> </ul>  |

| Initiative: Steigerung der Erwerbstätigkeit von älteren Personen und Personen mit Beeinträchtigungen |   |
|--|---|
| Beschreibung   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und zum Erfahrungsaustausch von Unternehmer:innen und Arbeitskräften, Sammlung und Verbreitung von best-practice-Beispielen</li> <li>■ Impulssetzung für Unternehmen, damit sie gezielt Gesundheits-, Alterns- und Diversitäts-Management betreiben</li> <li>■ Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung von langzeitarbeitslosen älteren Personen</li> <li>■ Maßnahmen zur Förderung der Eingliederung von Personen mit Beeinträchtigung in den Arbeitsprozess (z.B. durch flächendeckende bedürfnisorientierte Berufsorientierungs- und Bildungsberatungsangebote, Arbeitsassistenz, Jobcoaching, Stärkung des Bekanntheitsgrades von Ausbildungsformen wie der verlängerten Lehre oder Teilqualifizierung)</li> </ul> |
| mögliche Umsetzungsträger/-partner   | Innovation Salzburg, Interessensvertretungen, AMS, Sozialministeriumservice, Einrichtungen, die in diesem Bereich tätig sind  |
| angestrebte Wirkung  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Steigerung des Anteils der älteren Personen im Erwerbsleben</li> <li>■ Verlängerung des Verbleibs älterer Personen im Erwerbsleben</li> <li>■ Senkung des Anteils der älteren Langzeitarbeitslosen</li> <li>■ Steigerung des Anteils der Personen mit Beeinträchtigungen an den Erwerbstätigen</li> </ul>  |

| Initiative: Senkung der NEET-Rate unter den Jugendlichen und jungen Erwachsenen |  |
|---|--|
| Beschreibung  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ (Weiter-)Entwicklung von Maßnahmen, die an den individuellen Bedürfnissen und Problemlagen der NEET-Jugendlichen und jungen Erwachsenen und präventiv ansetzen (etwa durch Etablierung eines Frühwarnsystems/Monitorings an den Schulen, Begleitungs- und Informationsangebote am Übergang von der Schule zum Beruf, Bereitstellung von umfassenden Bildungs- und Kinderbetreuungsangeboten)</li> <li>■ Maßnahmen zur besseren Vernetzung und Koordinierung der Akteure im Bereich Schule, Jugend, Arbeitsmarkt, Kultur und Sport, um aufeinander abgestimmte, zielgruppenorientierte, flächendeckende und niederschwellige Angebote zu schaffen</li> <li>■ Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Jugendliche mit geringer Bildung</li> <li>■ Stärkung des Images der dualen Ausbildung und Entwicklung von Maßnahmen, insbesondere um jungen Migranten den Zugang dazu zu erleichtern</li> </ul> |
| mögliche Umsetzungsträger/-partner  | Interessensvertretungen, AMS, Bildungsdirektion, Sozialministeriumservice, Unternehmen und Einrichtungen, die in diesem Bereich tätig sind   |
| angestrebte Wirkung   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Senkung der Schulabbruchquoten</li> <li>■ Senkung der NEET-Quote der Jugendlichen und jungen Erwachsenen</li> </ul>   |

#### 4.4 Höher- und Weiterqualifizierung und lebensbegleitendes Lernen forcieren

##### Zielsetzung:

Gut ausgebildete Menschen sind der wichtigste Standortfaktor für die Salzburger Wirtschaft und Voraussetzung für die Weiterentwicklung der Region. Die Herausforderung bei der Entwicklung der Humanressourcen besteht darin, das Qualifikationsniveau des gegenwärtigen wie zukünftigen Arbeitskräftepotenzials mit der Qualifikationsnachfrage der Unternehmen möglichst zeitnah, aber auch zukunftsorientiert (z.B. green jobs, digitale Kompetenzen) in Übereinstimmung zu bringen.

Eine immer komplexere und kompetitivere Arbeitswelt erfordert vielfältige und gleichzeitig spezifische Qualifikationen. Somit steigt die Bedeutung von Weiterbildung, die zunehmend als lebensbegleitender Prozess zu verstehen ist. Empirische Daten belegen, dass Menschen, die lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen, am ehesten von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Daher ist die Weiterbildung von arbeitslosen als auch beschäftigten Personen zu forcieren. Eine laufende Weiterbildung ist die Grundlage für eine nachhaltige, langfristige Teilhabe an der Berufswelt. Die Arbeitnehmer müssen ihre „employability“ unter Beweis stellen und sich immer wieder auf die geänderten Qualifikationserfordernisse einstellen, um am Arbeitsmarkt bestehen zu können. Umgekehrt liegt es auch an den Unternehmen, ihren Mitarbeitern regelmäßig Weiterbildungen zu ermöglichen und entsprechende Flexibilität, etwa mit Homeoffice, Bildungskarenz und Gleitzeit

anzubieten, um sie für die Herausforderungen im eigenen Unternehmen und in der Arbeitswelt fit zu halten.

**Ansatzpunkte:**

Zur Erreichung der oben genannten Ziele bedarf es neben unmittelbaren Lernangeboten und einer entsprechenden Infrastruktur vor allem auch der Schaffung eines entsprechenden Bewusstseins der Öffentlichkeit über die Bedeutung von lebensbegleitendem Lernen. Und es gilt, Anreize bzw. Impulse zu setzen, damit sich die Erwerbsfähigen und Erwerbstätigen beruflich weiterbilden und die Unternehmen entsprechende Möglichkeiten schaffen.

| Initiative: Schaffung bedarfs- und talentgerechter Qualifizierungsangebote |  |
|--|--|
| Beschreibung   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Regelmäßige Evaluierung und Anpassung des Salzburger Bildungsschecks an die entsprechenden Markterfordernisse</li> <li>■ Ermöglichung des kostenlosen Nachholens von Bildungsabschlüssen, insbesondere für Erwachsene und Jugendliche mit unterbrochenen Bildungsbiografien</li> <li>■ Schaffung von attraktiven, bedarfsorientierten Qualifizierungsangeboten in Zukunftsthemen wie z.B. future skills, Energie-, Ressourceneffizienz, Umwelttechnik, Materialwirtschaft, IKT/neue Medien und im Bereich Gesundheit/Soziales</li> <li>■ Ausrichtung der Angebote auf die speziellen und schwankenden Arbeitszeiten der Arbeitnehmer, insbesondere durch Ausdehnung von digitalen, on-demand-Angeboten</li> <li>■ Ausbau englischsprachiger bzw. innovativer Lehrformate und Bildungsangebote</li> <li>■ Sicherstellung, bessere Sichtbarmachung und Koordination des Angebots an niederschweligen Qualifizierungsmaßnahmen, speziell für Jugendliche in schwierigen Situationen</li> <li>■ Weiterentwicklung der überbetrieblichen Ausbildungsangebote, des überbetrieblichen Know-How-Transfers und von Qualifizierungsverbänden</li> <li>■ Bessere Abstimmung der tertiären Bildungsangebote am Standort sowie mit den Schnittstellen aus dem sekundären Bereich</li> <li>■ Forcierung der Weiterbildung in Schlüsselbereichen wie Digitalisierung, IKT und künstliche Intelligenz durch die Weiterentwicklung des Ausbildungsangebotes</li> <li>■ Schaffung von mehr Durchlässigkeit in den Bereichen Ausbildung und Berufsentwicklung (z.B. gezielte Programmentwicklung mit Hochschulen)</li> <li>■ Ausbau der Study-Work-Programme und Praktikantenprogramme mit der Wirtschaft</li> </ul> |

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| Umsetzungsträger/<br>-partner | Innovation Salzburg, AMS, Bildungseinrichtungen, Interessensvertretungen, Unternehmen, Bildungsdirektion   |
| angestrebte Wirkung           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Schaffung von flächendeckenden Qualifizierungsangeboten, die dem spezifischen Bedarf der Unternehmen einerseits und den Talenten und Interessen der Salzburger Bevölkerung andererseits gerecht werden</li> </ul> |

Im Kontext einer Wissensintensivierung in Gesellschaft und Wirtschaft, dem Trend zum lebensbegleitenden Lernen, dem steigenden Bedarf an qualitativen Bildungsangeboten und an bestens ausgebildeten Fachkräften stellt der zunehmende Einsatz von Educational Technologies einen weltweiten Trend dar. Daraus entstehen verstärkt Innovationen im öffentlichen und privaten Sektor und auch neue Geschäftsmodelle, die für etablierte Unternehmen und Start-Ups von Bedeutung sind.

25

Salzburg verfügt über sehr gute Voraussetzungen zur Etablierung eines Ed-Tech-Hubs. Ein solches regionales Zentrum kann Forschung und Innovation forcieren wie auch die Kooperation aller Partner am Standort, österreichweit und im europäischen Umfeld. Der Hub kann dazu beitragen, Anwender im öffentlichen und privaten Sektor gezielt zu adressieren, etablierte Unternehmen und Start-Ups zu unterstützen und Wagniskapital zu mobilisieren, um die Entwicklung Diffusion von Ed-Tech-Lösungen zu beschleunigen. Dabei geht es nicht nur um Lösungen für Schulen und Hochschulen, sondern auch um betriebliche Fortbildung und Erwachsenenbildung. Durch Maßnahmen in diesem Bereich können neue Formen der Wertschöpfung entstehen und kann die Wirtschaftsstruktur in Salzburg resilient gemacht werden. Salzburg wird diese Potentiale nutzen, um sich im Bereich dieser neuen Bildungstechnologie als Trendsetter und Maßstab zu positionieren.

| Leitinitiative: Etablierung Salzburgs als EdTech-Vorzeigeregion |  |
|---|--|
| Beschreibung  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ EdTech Austria als Hotspot für Educational Technology in Österreich weiter etablieren, zum Wissens- und Technologietransfer, zur Bewusstseinsbildung und für Serviceleistungen für Startups und etablierte Unternehmen, um EdTech-Lösungen zugänglicher zu machen</li> <li>■ Weitere Anwendungen und Piloten in die breite Umsetzung im öffentlichen und privaten Bereich bringen und als Anziehungspunkt für neue Unternehmen und Investitionen (EdTech Testbed Salzburg) positionieren</li> <li>■ Impulse zur Entwicklung von Ideen und Unternehmensgründungsinteresse im Bereich EdTech setzen</li> <li>■ Schaffung einer Kultur des Lernens und Ausrollung von Maßnahmen zur Steigerung der Akzeptanz von digitaler Wissensvermittlung</li> <li>■ Impulse für die intensivierte Nutzung von Digital-Technologie für Bildungsaufgaben setzen (virtuelle Lernräume oder Einsatz künstlicher Intelligenz, um Lerninhalte exakt auf Zielgruppen wie Schüler, Lehrlinge und Studierende auszurichten)</li> </ul> |

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
|                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Eine bessere Vernetzung von Wirtschaft, Forschung und öffentlichem Sektor, sicherstellen</li> <li>■ Die pädagogisch-didaktische Validierung der erarbeiteten EdTech-Lösungen gewährleisten, bevor sie in die Breite gebracht werden</li> </ul>   |
| mögliche Umsetzungsträger/-partner | Innovation Salzburg, Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung, Arbeiterkammer, Bildungsdirektion, Pädagogische Hochschule, Forschungseinrichtungen   |
| angestrebte Wirkung                | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Stärkung der Humanressourcen im EdTech-Bereich</li> <li>■ Ermöglichung von personalisiertem Lernen und game-based learning im Unterricht</li> <li>■ Schaffung von Technologiekompetenz der Humanressourcen</li> <li>■ Steigerung der Wertschöpfung im EdTech-Bereich, durch etablierte Unternehmen und Start-Ups</li> <li>■ Positionierung Salzburgs als EdTech-Hub und Digitalstandort</li> </ul> |

## 5 Governance und Umsetzung

Die Kraft der Umsetzung dieser Strategie ist naturgemäß eng mit den verfügbaren finanziellen und personellen Ressourcen verbunden. Die Umsetzungs- und Prozesssteuerung liegt in der für die aktive Arbeitsmarktpolitik zuständigen Wirtschaftsabteilung. Die konkrete Ausrollung der Initiativen erfolgt gemeinsam mit den relevanten Umsetzungspartnern am Standort. Eine laufende Reflexion über die Entwicklung am Arbeitsmarkt und daraus ableitbaren Handlungsbedarfe kann in Gremien wie der Allianz für Wachstum und Beschäftigung erfolgen, welche Politik, Interessensvertretungen, Verwaltung und Umsetzungsakteure vereint.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen der Akteure sind freilich allein nicht ausschlaggebend für die Entwicklung des Arbeitsmarktes, der vielen Einflussfaktoren unterliegt. Daher wurde bewusst auf die Quantifizierung der strategischen Ziele verzichtet. Durch ein regelmäßiges Monitoring der Implementierung der vorgeschlagenen Initiativen anhand ausgewählter qualitativer und quantitativer Indikatoren können Kenntnisse über die Entwicklung der Interventionen gewonnen und steuernde Eingriffe ermöglicht werden. Die vorliegende Strategie ist so gestaltet, dass entsprechende Schwerpunktsetzungen und Anpassungen möglich sind.



LAND  
SALZBURG

---