



Demografie-Management in den Regionen

Dr. Peter Scheinecker
Wirtschaftskammer Oberösterreich

Inhalte

- Wie wird sich das regionale Arbeitskräftepotential in Oberösterreichs Regionen entwickeln ?
- Handlungsfelder für Regionen und Betriebe - wie kommen diese zu ausreichend Fachkräften ?
- Best-Practice-Beispiele - worauf setzen erfolgreiche Betriebe ?

Regionales Arbeitskräftepotential - Leidensdruck wächst I

- Härterer Wettbewerb Regionen gegen Zentralraum - „Mismatch“ um qualifiziertes Personal wird größer
- Zunahme des Erwerbspotenzials im OÖ. Zentralraum
- Urfahr, Eferding - nur geringer Rückgang
- ABER: Rohrbach, Freistadt, Ried, Schärding - 2030 weitaus weniger Erwerbspersonen

Regionales Arbeitskräftepotential - Leidensdruck wächst II

- Verlust von Arbeitskräften an „attraktiveren“ Zentralraum
- Lehrlinge aus ländlichen Regionen fehlen allen
- Begehrte soft skills- „Rekrutierungstopf“ wird auch für Großraum Linz-Wels kleiner

Sicherung von Fachkräften - Regionen sind gefordert

- Regionale Infrastruktur - z.B.: Kinderbetreuung
- Attraktive Wohn-, Weiterbildungs-, Kultur- und Freizeitangebote
- Mobilität - verkehrsmäßige Lösungen

Sicherung von Fachkräften - Betriebe sind gefordert I

- Ältere länger in Beschäftigung halten
- SAB-Tours: Fokus Betriebl. Gesundheitsvorsorge
- TEAM 7: Bewusstes Rekrutieren Älterer -
altersgemischte Teams - betriebliche
Gesundheitsvorsorge
- Wurm & Partner: Karriereplanung -
Rotationsmodelle

Sicherung von Fachkräften - Betriebe sind gefordert II

- Zielgruppe Frauen/Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Technosert: 40 % Frauenbeschäftigung; Fokus Ausbildungsprogramme
- Europatreuhand: 90 % Frauenbeschäftigung; Fokus Arbeitszeiten und Kinderbetreuung im Betrieb

Zusammenfassung

- Regionen/Betriebe außerhalb des Zentralraums geraten unter Zugzwang
- Arbeitsfähigkeit länger erhalten/Attraktivität als Arbeitgeber steigern
- Mehr als nur soziale Verantwortung