

ARBEITSMARKT- POLITISCHE STRATEGIE **STEIERMARK 2030**



Arbeit fördern.
Menschen stärken.
Existenzen sichern.
Potenziale ausschöpfen.

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

Layout: Referat Kommunikation

Graz, Juli 2025

INHALT

| | |
|--|----|
| Vorwort | 5 |
| Die Ausgangslage und Vision für die Steiermark | 6 |
| Der Arbeitsmarktpolitische Beirat | 7 |
| Prinzipien, Strukturen & Herangehensweise der Zusammenarbeit | 8 |
| Grundlagenarbeit | 8 |
| Ganzheitliche Bearbeitung | 9 |
| Strategisches ZIEL 1: Fachkräfte für die Zukunft sichern | 10 |
| 1.1 Frauenerwerbsquote steigern | 12 |
| 1.2 Berufseinstieg von zugewanderten Menschen erleichtern. | 12 |
| 1.3 Arbeitskräftepotenzial von Älteren nutzen..... | 12 |
| 1.4 Benachteiligte Zielgruppen inkludieren. | 13 |
| 1.5 Arbeitsplatznahe Qualifizierung für Arbeitssuchende und Quereinsteigenden ausbauen. | 13 |
| 1.6 Ausbildungschancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen erhöhen. | 14 |
| 1.7 Betriebliche Qualifizierung fördern. | 15 |
| 1.8 Die Steiermark für den Zuzug von Arbeitskräften positionieren. | 15 |
| Strategisches ZIEL 2: Teilhabechancen am Arbeitsmarkt erhöhen. | 16 |
| 2.1 Frühzeitiges Clearing intensivieren..... | 19 |
| 2.2 Stufenmodell lückenlos ausbauen..... | 19 |
| 2.3 Stabilisieren und für den Arbeitsmarkt vorbereiten..... | 19 |
| 2.4 Zusammenarbeit mit Unternehmen ausbauen..... | 20 |
| 2.5 Einstieg in den Arbeitsmarkt begleiten. | 20 |
| 2.6 Langfristige Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen..... | 20 |
| Perspektiven | 21 |



SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN!



Foto: Helmut Lunghammer

Der steirische Arbeitsmarkt steht vor enormen Herausforderungen: Während Unternehmen in nahezu allen Branchen händeringend nach qualifizierten Arbeitskräften suchen, ist die Zahl der arbeitslosen Menschen nach wie vor hoch. Diese Schere müssen wir schließen – und zwar mit einer konsequenten, wirtschaftsorientierten Arbeitsmarktpolitik.

Die „Arbeitsmarktpolitische Strategie Steiermark 2030“ verfolgt ein klares Ziel: Menschen zielgerecht weiterbilden und mit gut qualifizierten Arbeitskräften den Standort stärken. Denn eines ist völlig klar: Ohne gut ausgebildete Fachkräfte wird es kein Wachstum, keine Innovation und keine Wertschöpfung in der Steiermark geben. Qualifizierung ist der zentrale Schlüssel, um diese Herausforderung zu meistern. Es geht darum, die vorhandenen Potenziale zu heben und Menschen rasch und gezielt für den ersten Arbeitsmarkt fit zu machen – angepasst an den konkreten Bedarf unserer Betriebe.

Die Steirische Arbeitsförderungsgesellschaft (StAF) ist dabei eine unverzichtbare Drehscheibe. Sie sorgt gemeinsam mit dem Arbeitsmarktservice und den Sozialpartnern dafür, dass Qualifizierungsangebote treffsicher dort ansetzen, wo der Arbeitskräftebedarf

am dringendsten ist. Ein wesentlicher Schwerpunkt muss künftig noch stärker auf der Integration von Arbeitslosen in Beschäftigung und der gezielten Weiterbildung für Mangelberufe liegen.

Als Arbeits- und Wirtschaftslandesrat sehe ich es als meine Aufgabe, beide Bereiche – Wirtschaft und Arbeit – eng miteinander zu verzähnen und pragmatische, umsetzbare Lösungen zu schaffen. Es braucht einen funktionierenden Arbeitsmarkt, damit unsere Betriebe produzieren, investieren und wachsen können. Wir wollen allen Jugendlichen eine gute Ausbildung sowie für alle Gruppen von Arbeitssuchenden ein passendes Qualifizierungsangebot bieten und ihnen die erforderliche Weiterbildung zu Teil werden lassen. Davon profitieren die heimischen Unternehmen, die steirische Wirtschaft sowie am Ende jede Steirerin und jeder Steirer.

Diese Strategie ist ein Arbeitsauftrag. Sie ist die Grundlage für konkrete Maßnahmenpakete, mit denen wir den Herausforderungen der kommenden Jahre entschlossen begegnen.

Willibald Ehrenhöfer
Arbeits- und Wirtschaftslandesrat

DIE AUSGANGSLAGE UND VISION FÜR DIE STEIERMARK

Die heutige Arbeitswelt ist von grundlegenden und dynamischen Veränderungen geprägt. Sie ist flexibler, digitaler, internationaler und wissensbasiert – mit vielfältigen Chancen, aber auch neuen Unsicherheiten und Anforderungen an Beschäftigte und Unternehmen. Die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften und neuen Berufsbildern steigt, Arbeitsmodelle werden flexibler, technologischer Fortschritt und Automatisierung führen zu Produktivitätssteigerungen, aber auch zu Veränderungen in bestimmten Branchen.

Die Konjunkturstimmung in Österreich bleibt unterdurchschnittlich und der Arbeitsmarkt befindet sich in einer schwierigen Phase. Er ist aktuell geprägt von steigender Arbeitslosigkeit und stagnierender Beschäftigung. Fachkräftemangel, einflussgebende EU-Politiken (z. B. Klimaziele, Dekarbonisierung & klimaneutrales Wirtschaften), demografische Veränderung der Erwerbstätigen (z. B. höheres Alter), hohe Inflation, aber auch Kriege und Fluchtbewegungen beeinflussen die aktuelle Lage.

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 adaptierter Methodik Herausforderungen – **präventiv und begleitend** – zu bearbeiten.

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.

Es wird bewusst die Form eines „strategischen Handlungsrahmens“ gewählt, der einerseits die **strukturellen Eckpunkte** der Strategie-Umsetzung festlegt. Zudem trägt die bedarfsoorientierte Erarbeitung konkreter **Maßnahmenschwerpunkte** dazu bei, die beiden **strategischen Ziele** „Fachkräfte für die Zukunft sichern“ und „Teilhabechancen am Arbeitsmarkt erhöhen“ zu erreichen, wodurch die notwendige thematische Breite geschaffen wird.

Dadurch soll trotz **starker Dynamiken** und **rascher Veränderungen** am Arbeitsmarkt eine durchgehende **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 und damit **wirtschaftliches Wachstum** sichern.

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 erstmals ein Arbeitsmarktpolitischer Beirat eingerichtet, der die **Perspektiven** sowie die **Expertise** der zentralen **arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Institutionen in der Steiermark** vereint. Die Einrichtung eines Arbeitsmarktpolitischen Beirats für die XIX. Gesetzgebungsperiode wurde am 03. 04. 2025 in der Regierung beschlossen.

Der Beirat setzt sich aus Vertretungen der Ressorts **Arbeit und Wirtschaft** sowie **Soziales** 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 beratend an der Erstellung von Strategien und Programmen mit.

Ebenso beteiligt er sich kooperativ an der **Umsetzung der Arbeitsmarktpolitischen Strategie 2030**

durch ein **Arbeits- und Maßnahmenprogramm**, das von Beiratsmitgliedern gemeinsam zusammengestellt wird. Dieses Arbeits- und Maßnahmenprogramm wird bedarfsorientiert ausgearbeitet und in Folge entsprechend **den aktuellen Herausforderungen angepasst**. Das **Monitoring** und die **Steuerung** der Strategiumsetzung 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 „**Langzeitbeschäftigunglosigkeit**“ 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 Kerntatbestand der Arbeitsmarktpolitik hinausreichen, bedarf es einer abgestimmten Zusammenarbeit und Schnittstellenarbeit zwischen den unterschiedlichen Ressorts der Landesregierung und ihren Partnern. Ebenso ist die Kooperation mit den institutionellen Partnern 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-Practise-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 Klima-Ziele 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 Partnern 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 Kooperationspartnern 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 Bevöl-

kerung 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 Erwerbsausmaßes 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 Mitarbeitenden 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 **komunal- 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.
- Im Zuge der ganzheitlichen Herangehensweise wird ein Schwerpunkt auf **Informationsaustausch, Bewusstseinsbildung, Sensibilisierung** und **partizipativ** erarbeitete **Lösungsansätze** in 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 Erwerbstätigkeitsquote** 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 Österreichern. Der **technologische und digitale Wandel** setzt bei Arbeitnehmenden 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 Beschäftigungsausmaßes** unter den Erwerbstägigen 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 Ausbildungswegswege und -inhalte anzubieten sowie eine

selbstverständliche Kultur des Lebenslangen Lernens zu fördern.

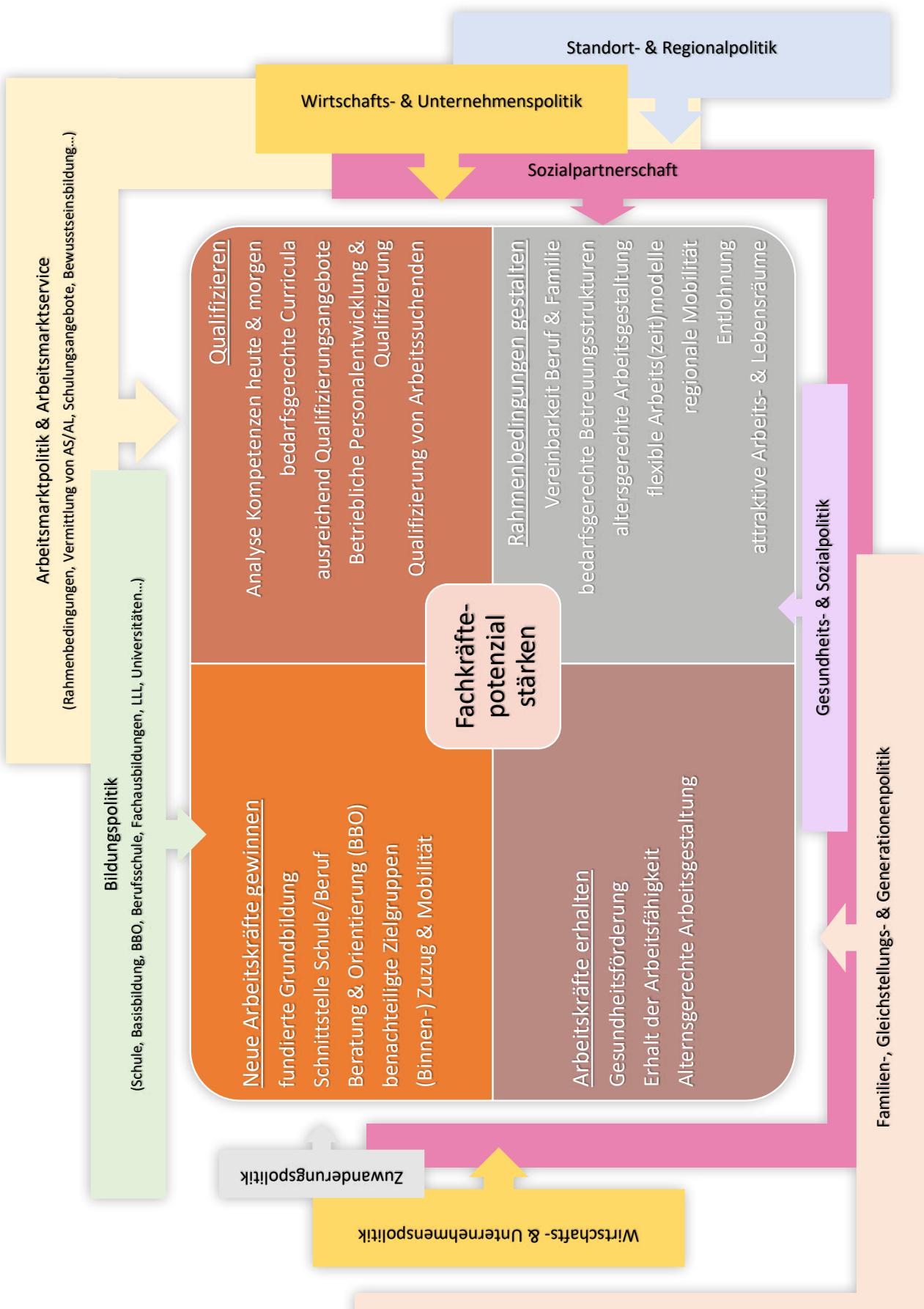
Das bedeutet folgende Schwerpunkte für die **Umsetzung**:

1. Frauenerwerbsquote steigern.
2. Berufseinstieg von zugewanderten Menschen erleichtern.
3. Arbeitskräftepotenzial von Älteren nutzen.
4. Benachteiligte Zielgruppen inkludieren.
5. Arbeitsplatznahe Qualifizierung für Arbeitssuchende und Quereinsteigende 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 FRAUEN- ERWERBSQUOTE STEIGERN.

Ziel ist eine steigende, ausgewogene Erwerbsbeteiligung und Chancengerechtigkeit in der beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern. Die Erwerbstätigenquote von Frauen ist zwar in den letzten 20 Jahren deutlich gestiegen, bleibt jedoch weiterhin unter jener der Männer. Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit als Männer oder sind seltener erwerbstätig. Das liegt daran, dass sie deutlich häufiger Betreuungspflichten für Kinder oder pflegedürftige Angehörige übernehmen als Männer. Auch strukturelle Faktoren wie unzureichende oder nicht passende Kinderbetreuungsangebote sind ursächlich für die geringere Frauenerwerbsquote.

- 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 Wiedereinsteigerinnen** 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. In der Steiermark wie auch in Österreich liegt die Arbeitslosenquoten von Zugewanderten (ausländischer Staatsangehörigkeit) deutlich über jener der Gesamtbevölkerung. 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 und Arbeitnehmerinnen ermöglicht. Ein bewusstes **Generationenmanagement** in Betrieben fördert das Zusammenwirken der Stärken der unterschiedlichen Altersgruppen.

ZIEL 1.4 BENACHTEILIGTE ZIELGRUPPEN INKLUDIEREN.

Ziel ist die nachhaltige Arbeitsmarktinklusion von Menschen, die im Zugang zum 1. Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Die Ursachen für die Benachteiligung sind höchst unterschiedlich und reichen von den dominantesten drei Merkmalen gesundheitliche Einschränkung, höheres Alter und geringer Bildungsgrad, die oftmals in Kombination als Mehrfachbelastungen auftreten. 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 Arbeitsmarktinklusion werden **praxisnah** und in **Kooperation mit Betrieben** umgesetzt. **Begleitende Angebote** zur Stabilisierung, Kompetenzfestigung und Perspektivenplanung stehen auch in der Phase der Arbeitsmarktinklusion **im Betrieb** zur Verfügung.

ZIEL 1.5 ARBEITSPLATZNAHE QUALIFIZIERUNG FÜR ARBEITSSUCHENDE UND QUER-EINSTEIGENDE AUSBAUEN.

Ziel ist es, mehr Fachkräfte praxisnah und nach zeitgemäßen Anforderungen am (zukünftigen) Arbeitsplatz zu qualifizieren. Unternehmen haben oft Schwierigkeiten, unter den aktuellen arbeitssuchenden Mitarbeitenden 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.

- 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, 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 Ent-

wicklung 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 und Mitarbeiterinnen 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 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Ein Fundament dafür setzt 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, Implacement-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 aufrecht erhalten zu können. Der internationale Wettbewerb um Fach-, aber auch Arbeitskräfte ist hoch. Daher gilt es, die Steiermark als attraktiven Arbeits- und Lebensraum für zukünftige Mitarbeitende aus dem Ausland zu positionieren.

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

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 **Zugehö-**

rigkeit 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.

STRATEGISCHES ZIEL 2: TEILHABECHANCEN AM ARBEITSMARKT ERHÖHEN.

Je 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 Langzeitbe-

schäftigungslosen 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.

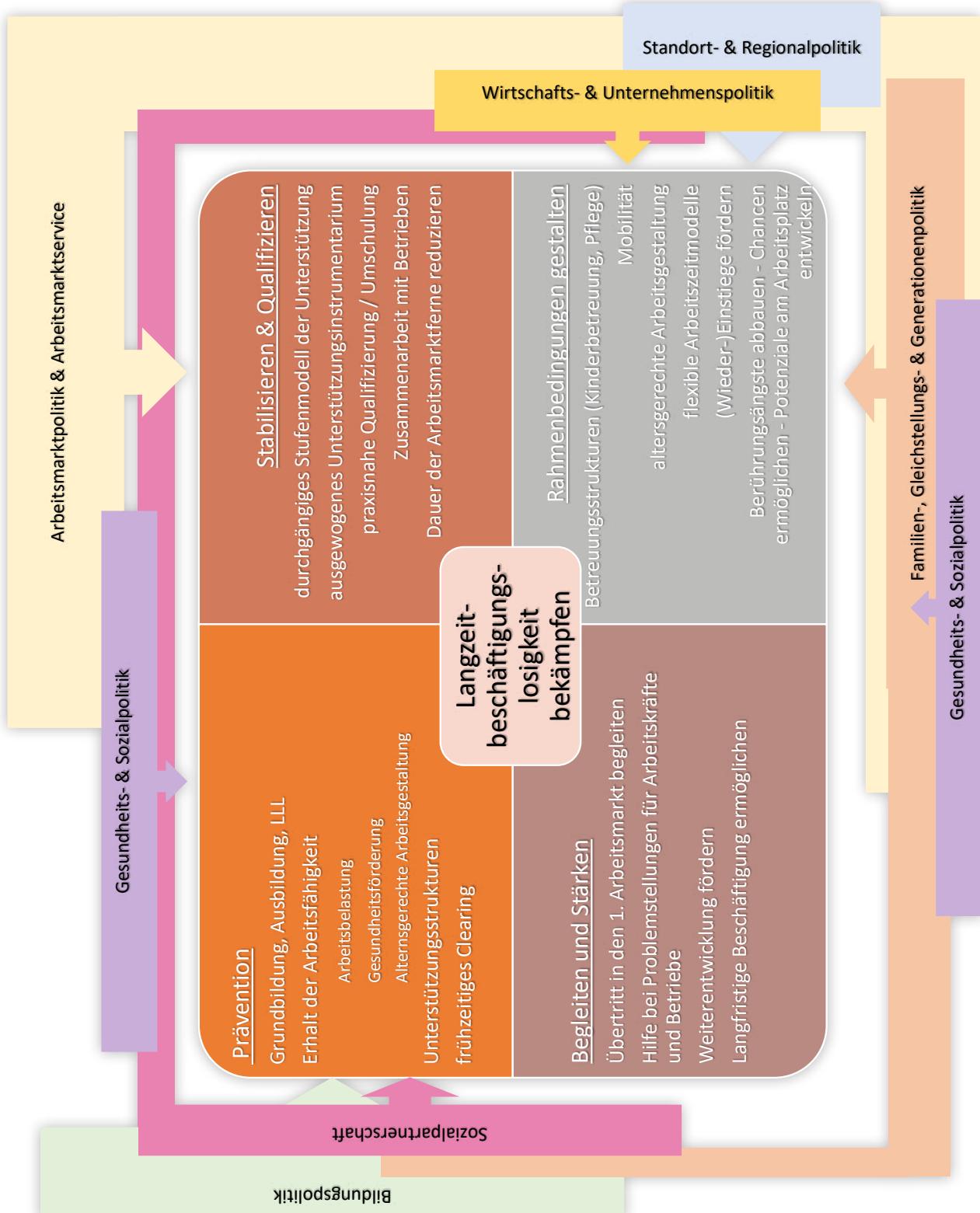
Zugleich gilt es, **Langzeitbeschäftigungslosigkeit** möglichst **nicht entstehen** zu lassen. Die **Dauer der Erwerbsferne** spielt eine maßgebliche Rolle für einen erfolgreichen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. **Je länger** eine Person arbeitslos ist, **desto größer** sind die **Herausforderungen 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 Langzeitbeschäftigunglosigkeit**, 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 Langzeitbeschäftigunglosigkeit entsteht.

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

Maßnahmen zielen darauf ab, **Risiken**, die einem Arbeitsmarkteinsteig 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, welches 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 physische und psychische Beeinträchtigungen, fehlender Berufsabschluss, Alter, eine längerfristige Abwesenheit vom Arbeitsmarkt, mangelnde Arbeitserfahrung, fehlende 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 niederschwelligen 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 **Durcchhaltevermögen** 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.
- Betriebspрактиka ausbauen.
- Maßnahmen passgenau anbieten.

Maßnahmen beinhalten die **Information von Unternehmen** über Chancen, Potenziale und **Unterstützungsmöglichkeiten bei der Beschäftigung von Langzeitbeschäftigte-losen 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 BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN 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 Langzeitbeschäftigte 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 Langzeitbeschäftigte-losen 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 **strukturier- te 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

Landesrat Mag. Hannes Amesbauer, BA:

„Der steirische Arbeitsmarkt steht aktuell vor der großen Herausforderung, den Ausgleich zwischen sozialer Verantwortung und wirtschaftlicher Notwendigkeit, aber ebenso zwischen dem demografischen Wandel und den sich verändernden Rahmenbedingungen durch voranschreitende Digitalisierungsprozesse zu meistern. Als Landesrat für Soziales ist es mir ein zentrales Anliegen, dass jede Steirerin und jeder Steirer eine faire Chance auf Arbeit und damit auf ein selbstbestimmtes Leben erhält.“

Die Arbeitsmarktpolitische Strategie 2030 liefert dafür die Grundlage. So setzen wir uns weiterhin zum Ziel, etwa die Heranführung von sozial benachteiligten Gruppen an den Arbeitsmarkt zu fördern. Besonderen Stellenwert haben dabei in meinem Bereich die zahlreichen sozialwirtschaftlichen Projekte sowie integrative Beschäftigungsinitiativen. Sie zeigen eindrucksvoll, wie durch sinnstiftende Arbeit Pers-

pektiven geschaffen und gleichzeitig wirtschaftliche Wertschöpfung generiert werden kann. Solche Modelle sind essenziell, um Menschen nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren und ihre Teilhabe zu stärken.



Foto: Foto Fischer

Diese Maßnahmen gilt es Hand in Hand mit einer effizienten Verwaltung, einer schlanken Förderlandschaft und einem kraftvollen Schulterschluss von Land, Sozialpartnern und Unternehmen in Umsetzung zu bringen.

Mein Ziel ist es, dass die Steiermark nicht nur ein attraktiver Wirtschafts-, sondern vor allem auch ein lebenswerter Arbeits- und Heimatstandort bleibt. Hierfür setze ich mich mit ganzer Kraft ein.“

Präsident Josef Pessler, Arbeiterkammer Steiermark:

„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 demografischen Veränderungen, die sich auf den Arbeitsmarkt auswirken. Geburtenstarke Jahrgänge gehen in die 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.“



Foto: Tennel, AK Strmk

PERSPEKTIVEN

Präsident Ing. Josef Herk, Wirtschaftskammer Steiermark:

„Der steirische Arbeitsmarkt steht in den nächsten Jahren – insbesondere aufgrund der demografischen Entwicklung sowie den Trends zu mehr Teilzeit und einem sinkenden Arbeitszeitvolumen - vor enormen Herausforderungen. Parallel dazu gilt es auch die Automatisierung, Digitalisierung und KI-Entwicklung zu meistern und die bestehenden und zukünftigen Fachkräfte für die neuen Berufswelten zu qualifzieren. Aus Sicht der Wirtschaft sind daher alle vorhandenen Arbeitskräftepotentiale in der Steiermark auszuschöpfen bzw. zu sichern aber auch der Zuzug von

internationalen Fachkräften zu forcieren. Es ist daher erfreulich, dass das Land Steiermark, die Sozialpartner und das AMS die anstehenden Themen am Arbeitsmarkt gemeinsam systematisch bearbeiten. Nur mit bestens qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden wir die Wettbewerbsfähigkeit unseres Wirtschaftsstandortes aufrechterhalten und mit Blick in die Zukunft weiterentwickeln können.“



Foto: Oliver Wolf

Vorsitzender Horst Schachner; Österreichischer Gewerkschaftsbund Steiermark (ÖGB):

„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 längerfristige Entwicklungen keinesfalls aus dem Blick, sondern haben im Zusammenwirken der Sozialpartner mit der Politik sowie dem Arbeitsmarktservice eine arbeits-

marktpolitische 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“



Foto: AK Steiermark/Verena Fürst

PERSPEKTIVEN

Präsident Dr. Kurt Maier, Industriellenvereinigung Steiermark:

„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 Steierinnen und Steirer. Unternehmen, ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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.“



Foto: Marija Kanicaj

Landesgeschäftsführer Mag. Karl-Heinz Snobe, AMS Steiermark:

„Demografischer Wandel, Digitalisierung, Ökologisierung: Der steirische Arbeitsmarkt steht in den kommenden Jahren vor enormen Herausforderungen. Zu Sicherung des künftigen Bedarfs an gut ausgebildeten Fachkräften wird es notwendig sein, alle vorhandenen Potenziale bestmöglich auszuschöpfen – gleichzeitig müssen wir auch jene Personengruppen gezielt unterstützen, denen aus unterschiedlichen Gründen der Wiedereinstieg ins Berufsleben schwer-

fällt. Für diese zentralen Themenfelder gibt die Arbeitsmarktpolitische Strategie Steiermark 2030 einen gemeinsamen Kurs vor, getragen von den politischen Akteuren des Landes in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern und dem Arbeitsmarktservice.“



Foto: Chris Zenz



www.landesbibliothek.steiermark.at